



# VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

## FAKULTA STAVEBNÍ

FACULTY OF CIVIL ENGINEERING

## ÚSTAV STAVEBNÍ EKONOMIKY A ŘÍZENÍ

INSTITUTE OF STRUCTURAL ECONOMICS AND MANAGEMENT

# PRÁCE S LIDMI VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ Z HLEDISKA GENERACE INFORMAČNÍCH TECHNOLOGIÍ

THE WORK OF A MANAGER IN PUBLIC ADMINISTRATION FROM THE POINT OF VIEW OF THE IT  
GENERATION

## BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

## AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Michaela Rybníčková

## VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

PhDr. DANA LINKESCHOVÁ, CSc.

BRNO 2021



# VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

## FAKULTA STAVEBNÍ

<b>Studijní program</b>	B3656 Městské inženýrství
<b>Typ studijního programu</b>	Bakalářský studijní program
<b>Studijní obor</b>	3647R025 Městské inženýrství
<b>Ústav</b>	Ústav stavební ekonomiky a řízení

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

<b>Student</b>	Michaela Rybníčková
<b>Název</b>	Práce s lidmi ve veřejné správě z hlediska generace informačních technologií
<b>Vedoucí bakalářské práce</b>	PhDr. Dana Linkeschová, CSc.
<b>Datum zadání</b>	30. 11. 2020
<b>Datum odevzdání</b>	28. 5. 2021

V Brně dne 30. 11. 2020

---

doc. Ing. Jana Korytářová, Ph.D.  
Vedoucí ústavu

---

Prof. Ing. Miroslav Bajer, CSc.  
Děkan Fakulty stavební VUT

## PODKLADY A LITERATURA

Linkeschová, D.: K otázkám managementu ve stavebnictví

- Muhlfeit, J. a Costi, M.: Pozitivní leader
- Koubek, J.: Řízení lidských zdrojů
- Veber, J.: Management
- Konečný, Wagnerová: Management v praxi
- Vodáček, Vodáčková: Management
- Stýblo, J.: Moderní personalistika
- Časopisy: Moderní řízení, HRM, HN a další

## ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ

Cílem práce je nejprve teoreticky vymezit téma práce s lidmi ve veřejné správě z hlediska generace informačních technologií.

V praktické části pak provést výzkumné šetření, analyzovat jeho výsledky a posoudit jejich praktické uplatnění ve stavební oblasti.

Rámcová osnova zadání:

1. Úvod, zvolený cíl práce
2. Teoretická část
  - zvláštnosti a význam manažerské práce ve veřejné správě
  - některé aktuální otázky komunikace a práce s lidmi s důrazem na informační technologie
  - specifika stavebnictví
3. Empirická část
  - pracovní hypotézy k otázkám komunikace a práce s lidmi ve veřejné správě z hlediska generace informačních technologií
  - tvorba dotazníku a charakteristika zvoleného souboru
  - analýza empirického šetření
4. Dílčí závěry a doporučení
5. Závěr

Požadovaným výstupem je zpracování studie na dané téma.

## STRUKTURA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

VŠKP vypracujte a rozčleňte podle dále uvedené struktury:

1. Textová část závěrečné práce zpracovaná podle platné Směrnice VUT "Úprava, odevzdávání a zveřejňování závěrečných prací" a platné Směrnice děkana "Úprava, odevzdávání a zveřejňování závěrečných prací na FAST VUT" (povinná součást závěrečné práce).
2. Přílohy textové části závěrečné práce zpracované podle platné Směrnice VUT "Úprava, odevzdávání, a zveřejňování závěrečných prací" a platné Směrnice děkana "Úprava, odevzdávání a zveřejňování závěrečných prací na FAST VUT" (nepovinná součást závěrečné práce v případě, že přílohy nejsou součástí textové části závěrečné práce, ale textovou část doplňují).

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se zabývá prací s lidmi ve veřejné správě z hlediska mladé generace informačních technologií. V teoretická částí práce je vymezeno především fungování veřejné správy a stavební právo. Jsou v ní také zmíněny základy týmové práce, komunikace s lidmi a jejich motivace. V praktické části vycházím z výzkumných otázek, které hledají odpovědi na dvě hlavní témata. Jak vypadá práce s mladými lidmi z pohledu pracovníků veřejné správy a naopak, jak práci ve veřejném sektoru vnímají mladí lidé. Jako zástupce mladé generace jsem zvolila absolventy oboru Městské inženýrství. Praktická část práce je zkoumána pomocí dotazníkových šetření a řízených rozhovorů, na základě kterých budou zodpovězeny a vyhodnoceny předem stanovené výzkumné otázky.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Veřejná správa, stavební právo, stavební úřad, úřad územního plánování, Městské inženýrství, týmová práce, motivace, komunikace, generace informačních technologií

## **ABSTRACT**

The bachelor thesis is focused on working with people in public administration from the point of view of the young generation of information technologies. The theoretical part of the thesis deals mainly with the functioning of public administration and construction law. And it also mentions the basics of teamwork, communication with people and their motivation. In the empirical part I specified research questions, which are looking for answers to two main topics of my work. What does working with young people look like from the point of view of public administration workers and how young people perceive work in the public sector. As a representative of this generation, I chose graduates of the field of Municipal Engineering. The empirical part of the work is examined by using questionnaire surveys and guided interviews, based on which predetermined research questions will be answered.

## **KEYWORDS**

Public administration, construction law, building authority, spatial planning office, Municipal Engineering, teamwork, motivation, communication, generation of information technologies

## **BIBLIOGRAFICKÁ CITACE**

Michaela Rybníčková *Práce s lidmi ve veřejné správě z hlediska generace informačních technologií*. Brno, 2021. 83 s., 8 s. příl. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta Stavební, Ústav stavební ekonomiky a řízení. Vedoucí práce PhDr. Dana Linkeschová, Csc.

## **PROHLÁŠENÍ O SHODĚ LISTINNÉ A ELEKTRONICKÉ FORMY ZÁVĚREČNÉ PRÁCE**

Prohlašuji, že elektronická forma odevzdané bakalářské práce s názvem *Práce s lidmi ve veřejné správě z hlediska generace informačních technologií* je shodná s odevzdanou listinnou formou.

V Brně dne 28. 5. 2021

---

Michaela Rybníčková  
Autor práce

## **PROHLÁŠENÍ O PŮVODNOSTI ZÁVĚREČNÉ PRÁCE**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci s názvem *Práce s lidmi ve veřejné správě z hlediska generace informačních technologií* zpracovala samostatně a že jsem uvedla všechny použité informační zdroje.

V Brně dne 28. 5. 2021

---

Michaela Rybníčková  
Autor práce

## **PODĚKOVÁNÍ**

Ráda bych poděkovala své vedoucí bakalářské práce paní PhDr. Daně Linkeschové, CSc., za odbornou pomoc při vedení, ochotu a odborné rady. Zároveň bych ráda poděkovala všem účastníkům mého dotazníkového šetření a také vedoucím pracovníkům a absolventům Městského inženýrství, kteří mi poskytli řízené rozhovory.



# OBSAH

<b>1 ÚVOD A CÍL PRÁCE .....</b>	<b>11</b>
<b>2 TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>12</b>
2.1 Veřejná správa .....	12
2.1.1 Současný stav úřadů .....	13
2.1.2 Správní činnosti .....	15
2.1.3 Zaměstnanci ve veřejné správě .....	17
2.1.4 Zkouška odborné způsobilosti .....	17
2.1.5 Městský inženýr a veřejná správa .....	17
2.1.6 Problémy ve veřejné správě .....	18
2.2 Stavební právo .....	19
2.2.1 Veřejné stavební právo.....	19
2.2.2 Stavební zákon.....	20
2.2.3 Orgány veřejné moci .....	25
2.2.4 Soukromé stavební právo .....	27
2.3 Práce s lidmi a týmová spolupráce .....	28
2.3.1 Vytvoření týmu .....	28
2.3.2 Efektivita týmu.....	29
2.3.3 Komunikace .....	31
2.3.4 Motivace a její vliv na práci v týmu .....	32
2.3.5 Generace informačních technologií .....	34
<b>3 EMPIRICKÁ ČÁST .....</b>	<b>36</b>
3.1 Metoda výzkumu .....	36
3.2 Vyhodnocení dotazníků .....	37
3.2.1 Dotazník pro pracovníky ve veřejné správě .....	37
3.2.2 Dotazník pro absolventy městského inženýrství .....	51
3.3 Řízené rozhovory .....	60
3.3.1 Rozhovor s 2. místostarostou obce Ivančice .....	60
3.3.2 Rozhovor s Ing. Bc. Janou Kučeříkovou z majetkového odboru.....	64
3.3.3 Řízený rozhovor s absolventy MI 1.....	67
3.3.4 Řízený rozhovor s absolventy MI 2.....	69
3.3.5 Řízený rozhovor s absolventy MI 3.....	71
3.3.6 Řízený rozhovor s absolventy MI 4.....	72
3.3.7 Shrnutí rozhovorů s absolventy MI .....	74
<b>4 DÍLČÍ ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ .....</b>	<b>75</b>
4.1 Dílčí závěry .....	75
4.2 Doporučení.....	78
<b>5 ZÁVĚR .....</b>	<b>79</b>
<b>6 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>80</b>

6.1	Literatura.....	80
6.2	Internetové zdroje .....	80
<b>7</b>	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....</b>	<b>81</b>
7.1	Seznam obrázků .....	81
7.2	Seznam tabulek.....	81
7.3	Seznam grafů.....	81
<b>8</b>	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>83</b>

# 1 ÚVOD A CÍL PRÁCE

Veřejná správa je jedním ze základních pilířů, na kterém je založen ekonomický chod státu a je vykonávána ve veřejném zájmu. Stejně jako další sféry a odvětví má i veřejná správa jeden společný, velmi důležitý prvek, a tím jsou lidé. Právě lidé a jejich činnost jsou základním faktorem pro fungování veškerých organizací, služeb a institucí v daném státě. Stejně jako jsou základním prvkem, mohou být také základním problémem pro nefunkčnost některých těchto složek státu.

V dnešní době jsou lidé vystavováni vlivu moderních technologií, které nás jako společnost posouvají neustále kupředu a pomáhají nám v každodenním životě. Zároveň nás částečně izolují od ostatních a nutí nás více spoléhat na technologie než samy na sebe. Ačkoliv je práce s počítačem, či jiným zařízením, velmi důležitou součástí dnešní doby (převážně u mladší generace), o to více bychom se měli soustředit i na práci s lidmi. A to zejména jak s nimi správně komunikovat a spolupracovat.

Jako studentka oboru Městské inženýrství a zástupce mladé generace, která vyrůstá v době neustále se vyvíjejících informačních technologií, se mě toto téma přímo dotýká. Jakožto absolvent tohoto oboru, bych měla mít velmi užitečné znalosti pro práci právě ve veřejné správě. Zda tomu tak opravdu je, jsem se rozhodla prověřit ve své práci.

Má bakalářská práce bude rozdělena na dvě hlavní části. První část práce bude teoretická, kde si rozebereme fungování a aktuální situaci ve veřejné správě, a to konkrétně na městských úřadech. Také si vymezíme, jak funguje a čím se řídí stavební právo. Poslední kapitola teoretické části se bude týkat základních principů práce s lidmi, a to zejména týmovou prací, komunikací a motivací.

Druhá část práce bude praktická, kde jsem na základě mnou stanovených výzkumných otázek, vytvořila dotazníky a řízené rozhovory. V průzkumu se budu zabývat prací s lidmi z pohledu zaměstnanců veřejné správy – jak funguje komunikace a motivace uvnitř městských úřadů a jaká je situace a zájem mladých lidí o práci ve veřejném sektoru. Další část průzkumu se bude týkat absolventů Městského inženýrství, jakožto mnou zvolených zástupců mladé IT generace, a jejich uplatnění v praxi.

Na konci bych chtěla zanalyzovat situaci na městských úřadech, jak z pohledu interních zaměstnanců, tak z pohledu mladé generace. Zjistit, jaké jsou hlavní problémy na těchto úřadech, jaký je zájem mladých lidí o práci ve veřejné správě a celkově jaké jsou jejich priority z hlediska pracovního uplatnění. V závěru se pokusím vyhodnotit danou problematiku a navrhnout adekvátní řešení.

## 2 TEORETICKÁ ČÁST

### 2.1 VEŘEJNÁ SPRÁVA

*„Veřejná správa představuje soubor konkrétně definovaných činností organizovaných a realizovaných v předem stanoveném právním a institucionálním rámci. Je vykonávána výhradně ve veřejném zájmu, úkony veřejné správy jsou stanoveny zákonem. Rozsáhlá a různorodá věcná působnost veřejné správy prakticky vylučuje charakterizovat její funkční vymezení taxativním výčtem. Proto se definuje negativně, tedy čím se nezabývá. Veřejná správa představuje činnosti, které nejsou vykonávány orgány moci zákonodárné, soudní a vládní.“<sup>1</sup>*

Správa, jako taková, se dá definovat jako záměrná činnost nebo soubor činností, která sleduje dosažení určitého cíle. Je vykonávána v určitém organizačním systému a je zaměřena na regulaci fungování tohoto systému. Správa může být někdy označována jako určitý druh řízení.

Veřejná správa je správa veřejných záležitostí ve veřejném zájmu. Souvisí s poskytováním veřejných služeb, řízení veřejných záležitostí na místní i centrální úrovni. Kromě správních činností bývají za veřejnou správu označovány také správní orgány, které ji vykonávají (především úřady). Orgán veřejné správy potřebuje mít zákonem danou pravomoc a působnost, aby mohl vydávat závazné akty. Zákonem daná pravomoc znamená, že při výkonu své činnosti může používat pouze takových prostředků a forem regulace, které určuje zákon. Působnost určuje, v jakých záležitostech mohou orgány veřejné správy svou pravomoc vykonávat.

Státní správu dělíme na ústřední, územní a samosprávu. Do ústřední správy patří orgány státní správy jako je vláda, ministerstva a ostatní ústřední orgány veřejné správy např. Český úřad zeměměřičský a katastrální. Územní část tvoří orgány s místní působností, což jsou zejména obecní a krajské úřady v přenesené působnosti např. úřad práce nebo stavební úřad. Samospráva dává dotčeným orgánům oprávnění spravovat, jednat a rozhodovat v určitých věcech samostatně. Samosprávu dělíme na:

- **Městskou:** - výkon politické, soudní a hospodářské správy ve městě,
- **Územní:** - oprávnění obyvatel územních samosprávních celků rozhodovat samostatně. (obecní úřad, městský úřad, krajský úřad, magistrát v samostatné působnosti),

---

<sup>1</sup> Zdroj: <https://turbo.cdv.tul.cz/mod/book/view.php?id=5959>

- **Profesní:** - sdružení osob činných v příslušné oblasti, např. lékařská komora, česká advokátní komora, česká komora architektů,
- **Zájmová:** - sdružení osob, které spojuje určitý společenský zájem.

### 2.1.1 Současný stav úřadů

V roce 2018 byla zpracována dopadová studie, která sloužila jako podklad k nákladovosti rekodifikace stavebního práva. Studie byla zpracována Ministerstvem pro místní rozvoj a popisuje se v ní, jak současný stav (k r. 2018) na úřadech, tak následné návrhy MMR.

#### 2.1.1.1 Obecné stavební úřady

Dle dopadové studie bylo k r. 2018 zaměstnáno na obecných stavebních úřadech celkem 3503 úředníků, z čehož 406 nemělo ZOZ. Dle dotazníkové šetření bylo zjištěno, že u obcí I. typu existují ve velké míře stavební úřady, které jsou obsazeny pouze jedním pracovníkem. U obcí III. typu se nevyskytuje žádný stavební úřad, který by měl pouze jednoho pracovníka. Obvykle jsou tyto stavební úřady zastoupeny třemi a více úředníky (**Obrázek 1**).<sup>2</sup>

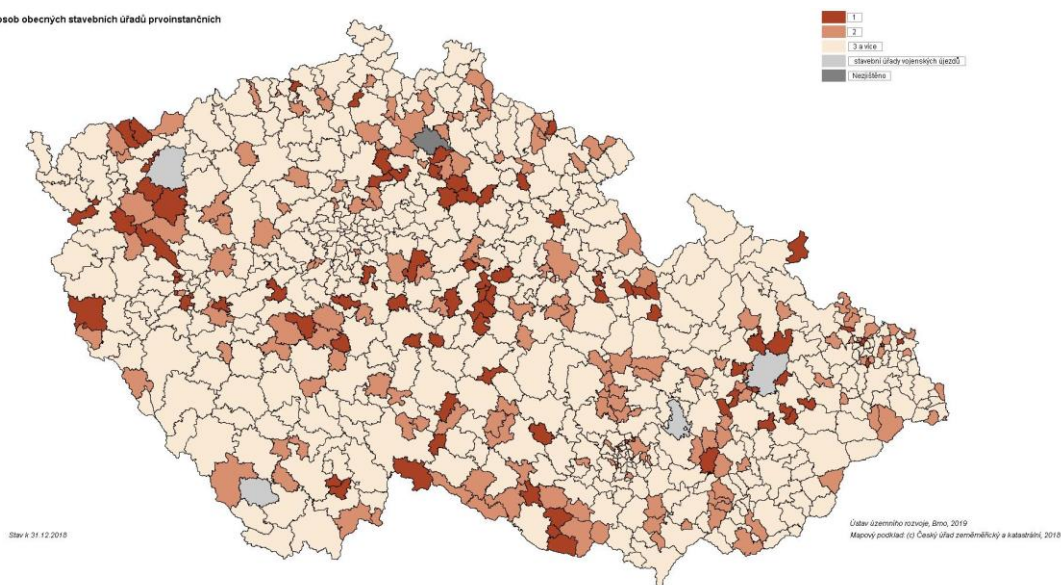
**Tabulka 1 Obecné stavební úřady prvoinstanční k r. 2018**

Typ úřadu	Počet OSÚ	Celkem úředních osob	Celkem úvazků úředních osob
Úřad obce I. stupně	229	491	463,98
Úřad obce II. stupně	182	599	581,90
Úřad obce III. stupně	202	1759	1669,55
Magistrát územně členěného statutárního města	3	25	24,2
Úřad městského obvodu	30	106	103,75
Úřad městské části	50	523	510,92
<b>Celkový součet</b>	<b>696</b>	<b>3503</b>	<b>354,3</b>

*Zdroj: Ústav územního rozvoje*

---

<sup>2</sup> Zdroj: <http://www.uur.cz/>



Obrázek 1 Počet úředníků obecních stavebních úřadů 2018

### 2.1.1.2 Úřady územního plánování

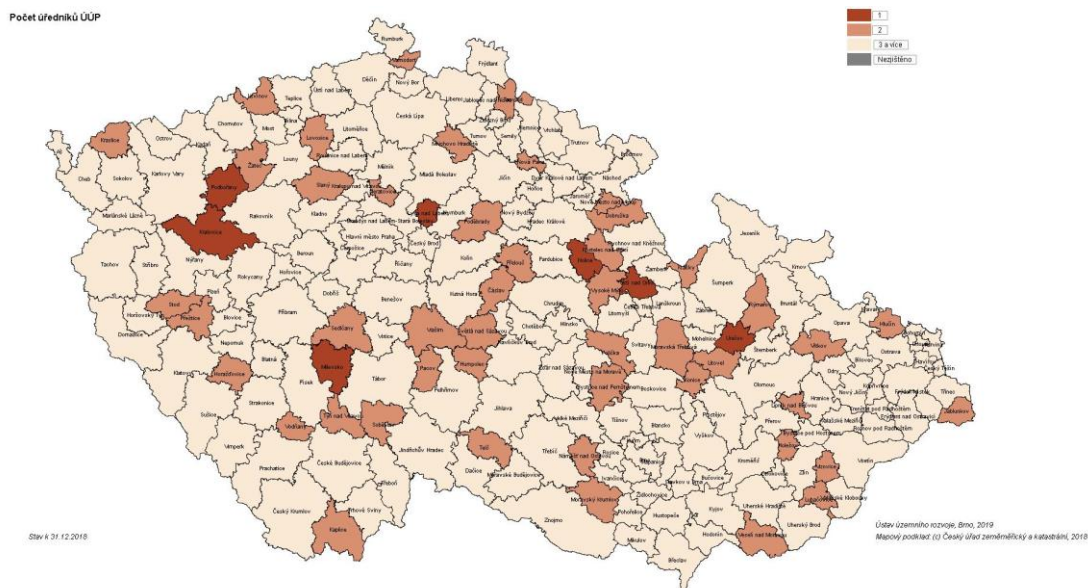
Na úřadech územního plánování vykonávalo k roku 2018 správní činnost celkem 910 osob (**Tabulka 2**), 264 pracovníků bylo bez ZOZ. Podle stavebního zákona ÚÚP-I i ÚÚP-II musí mít alespoň jednoho úředníka, který složil zkoušky z odborné způsobilosti. Co se týče úřadů územního plánování počty úředníků každým rokem lehce klesají. Obvykle jsou tyto úřady zastoupeny třemi a více zaměstnanci, což zajišťuje rychlejší vyřizování podaných žádostí. V ČR se ale nacházejí také úřady, kde je pouze jeden zaměstnanec (**Obrázek 2**). Na takových úřadech pak mohou být čekací doby až 50 týdnů.<sup>3</sup>

Tabulka 2 Úřady územního plánování k r. 2018

Typ úřadu	Počet ÚÚP	Počet osob	Počet úvazků
Úřad obce III. stupně + hl. města Prahy	206	910	788,34
Krajský úřad	14	165	162,18

Zdroj: Ústav územního rozvoje

<sup>3</sup> Zdroj: <http://www.uur.cz/>



**Obrázek 2 Počet úředníků ÚÚP 2018**

### 2.1.2 Správní činnosti

Veřejná samospráva vykonává různé druhy činností, některé jsou charakteristické pro veřejnou správu, jiné vykonávají také, a především jiné orgány veřejné moci. Orgány veřejné moci zavazují v souladu s právem svými akty fyzické i právnické osoby obecně. Existují i orgány veřejné moci jiné povahy, zejména zákonodárné a soudní.

Veřejná správa má pět základních funkcí:

- **Mocenská:** - realizuje svou moc ve státě prostřednictvím právního řádu a působením státního zřízení,
- **Ochranná:** - povinností je zajistit a organizovat vnitřní a vnější bezpečnost a pořádek státu,
- **Organizační:** - veřejná správa organizuje záležitosti státní, záležitosti institucí a záležitosti občanů,
- **Regulační:** - prosazování systému založeném na politickém pluralismu, solidaritě a toleranci,
- **Služba veřejnosti:** - činnosti poskytované ve veřejném zájmu.

Správní orgány mají několik forem činností, které vykonávají. Mezi tyto formy můžeme zařadit:

- Individuální správní akty (rozhodnutí)
- Veřejnoprávní smlouvy

- Opatření obecné povahy
- „Jiné“ úkony (vyjádření, osvědčení, sdělení)
- Stížnost

#### **2.1.2.1 Činnost obecných stavebních úřadů**

Správní úkony na stavebních úřadech se pohybují v rámci Stavebního zákona (zákon č. 183/2006 Sb.) a také vykonávají rozhodnutí dle správního řádu (zákon č. 500/2004 Sb.). Mezi nejčastější úkony obecných stavebních úřadů patří tyto:

- Územní rozhodnutí
- Územní souhlas
- Společné rozhodnutí
- Souhlas s ohlášením
- Stavební povolení
- Kolaudační souhlas

K roku 2018 byl celkový počet úkonu na obecných stavebních úřadů 467 207. Nejvyšší podíl na agendě má rozhodovací činnost. Jelikož stavební úřady řeší čím dál častěji složitější a náročnější správní úkony, tak nejvíce časově náročné bývá vydání společného rozhodnutí.

#### **2.1.2.2 Činnost úřadů územního plánování**

Úřady územního plánování vykonávají správní činnosti dle zákona č. 183/2006 Sb. Nejčastěji se jedná o úkony ke zpracování a pořízení územně plánovací dokumentace nebo její změny (§ 6 odst. 1 písm. c) nebo žádosti o pořízení vymezení zastavěného území (§ 6 odst. 1 písm. d a § 59 odst. 1). Dále úřady územního plánování vydávají např. územně plánovací informace (§ 21 odst. 1), závazná stanoviska, vyjádření, sdělení apod. (§ 6 odst. 1 písm. e) a f)) a další.

Dle dopadové studie bylo za rok 2018 vykonáno celkem 168 747 úkonů dle stavebního zákona. Nejvíce zastoupené byly úkony spojené s územně plánovací dokumentací, naopak nejvíce časově náročné je vyřizování závazných stanovisek, vyjádření, sdělení apod.



### 2.1.3 Zaměstnanci ve veřejné správě

Jelikož téma práce je založené na práci s lidmi, je potřeba vědět, jak funguje systém veřejné služby. Veřejná služba je obecné označení právního postavení veřejných zaměstnanců a úprava jejich činnosti. Máme tři formy systému veřejných služeb:

- **Spolis systém (systém kořisti):** - strana, která zvítězila ve volbách má právo obsadit místa ve veřejné správě svými členy či stoupenci,
- **Merit systém:** - vychází z funkčního místa, na které je zaměstnanec přijímán bez ohledu na svoji předchozí dráhu,
- **Kariérní systém:** - zaměstnanci je právně zaručeno setrvání na místě, na které byl přijat a dále zajištěn služební postup. Získá-li občan místo ve veřejné správě nemůže být propuštěn, pokud neporuší své povinnosti.

Aby mohl zájemce žádat o práci ve veřejné správě, musí splňovat určité podmínky. Zájemce musí mít státní občanství, být plně způsobilý k právním úkonům, mít trestní bezúhonnost a musí být vzdělán v určitém oboru, na který se hlásí, popřípadě mít za sebou praxi.

### 2.1.4 Zkouška odborné způsobilosti

Dle zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, je každá úřední osoba povinna složit zkoušku odborné způsobilosti (ZOZ), aby mohla provádět úkony státního orgánu. Zkoušku odborné způsobilosti musí úředník absolvovat do roku a půl od nástupu do zaměstnání. Výjimkou jsou úředníci, kterým byla uznána rovnocennost vzdělání dle § 33 nebo § 34 zák. č. 312/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

### 2.1.5 Městský inženýr a veřejná správa

Obor Městské inženýrství pokrývá velké množství stavebních odvětví. Od pozemního stavitelství, územního plánování až po legislativu. Právě díky těmto znalostem, které by měl absolvent tohoto oboru ovládat, by byl vhodným adeptem právě do sektoru veřejné správy. Mohl by se uplatnit jak na stavebním úřadě, tak na úřadech územního plánování. Orientace v územně plánovací dokumentaci, technické infrastruktury a porozumění legislativním záležitostem by dohromady mohly být ty hledané kvality, které jsou potřeba k rychlejšímu vykonávání správních činností a zároveň přispět k územním změnám.

*„Městský inženýr může provést členy samosprávy nejen zákonnými, ale i technickými pravidly a podmínkami při zodpovědné správě území, dokáže stanovit náklady související s obsluhou území technickou infrastrukturou – zásobování vodou, energiemi, odvod a čištění odpadních vod, likvidace komunálního odpadu, veřejné osvětlení a další technické podmínky pro zlepšení života v daném území.“<sup>4</sup>*

### **2.1.6 Problémy ve veřejné správě**

Jedním z hlavních problémů veřejné správy a úřadů celkově, je nedostatek pracovních sil. V dnešní době většina lidí (hlavně mladých lidí) má zájem o práci spíše v soukromých sférách anebo touží po založení vlastního podnikání, aby se nemuseli vázat. Dalším z faktorů, proč není státní a veřejná správa pro většinu lidí příliš atraktivní, je platové ohodnocení. Platy úředníků a odborných pracovníků se musí řídit podle tabulek, které jsou sestaveny dle nařízení vlády 341/2017 Sb. Plat státních zaměstnanců závisí na jejich vzdělání a délce jejich praxe v oboru. Například pro člověka s ukončeným bakalářským vzděláním (odpovídá 10. platové třídě), který nemá praxi, se jeho nástupnický plat bude pohybovat kolem 21 260 Kč měsíčně.<sup>5</sup> Aby člověk jako státní zaměstnanec dostal kvalitní plat, musí si nejprve pár let odpracovat. Oproti soukromé sféře jsou platové podmínky ve veřejné správě nesrovnatelné.

Nedostatek zaměstnanců, konkrétně na stavebním úřadě, má pak za následek zdlouhavé vyřizování a schvalování nejrůznějších úkonů. Prodloužené stavební řízení, dlouhé čekací doby na vydání rozhodnutí a další. Za delším vyřizováním úkonů na úřadech můžou stát i staré technologie nebo nedostatečné znalosti moderních databází a programů, a tudíž jejich špatné využívání. K tomuto se vyjádřil i analytik trhu práce Tomáš Ervín Dombrovský ve vysílání Českého Rozhlasu Dvojka:

*„To prostředí, ve kterém úředníci fungují a vybavení, která mají, je prostě zastaralé. My jsme tohle to podcenili dlouhodobě, neinvestovali jsme do rozvoje systému pro veřejnou správu, pro veřejnou agendu a lidé prostě v tom prostředí pracují se zastaralými technologiemi a leckdy ani nemůžou dobře pomoci lidem, kteří přicházejí s určitými žádostmi a potřebou.“<sup>6</sup>*

---

<sup>4</sup> Zdroj: <http://zpravy.ckait.cz/vydani/2020-01/uloha-mestskeho-inzenyra/>

<sup>5</sup> Zdroj: <https://www.pracomat.cz/poradna/pro-pracujici/375-platy-statnich-uredniku.html>

<sup>6</sup> Zdroj: <https://program.rozhlas.cz/zaznamy#/dvojka/2021-03-16>

## 2.2 STAVEBNÍ PRÁVO

*„Stavební právo upravuje v oblasti stavebnictví a územního plánování jednak vztahy osob, které vzájemně stojí v rovném postavení, tak i vztahy, ve kterých vystupuje orgán veřejné moci v nadřazeném postavení vůči ostatním účastníkům, kdy orgán veřejné moci v mezích daných příslušným právním předpisem rozhoduje o jejich právech a povinnostech či o určitém právním stavu. Na tomto základě stojí základní dělení stavebního práva na veřejné a soukromé. Stavební právo zahrnuje jak normy práva veřejného, tak i soukromého.“<sup>7</sup>*

Je několik důvodů, proč je ve stavebnictví a územním plánování potřeba právního zakotvení. Jedním z hlavních důvodů je vliv stavby na okolí. Nelze realizovat stavbu, aniž by si toho nikdo nevšiml, s realizací stavby se nese například hluk při samotné stavbě. Dále je potřeba zohlednit, jaký bude mít stavba vliv na životní prostředí – množství emisí a imisí vypouštěných do ovzduší při realizaci stavby. Neméně důležitým faktorem je požární bezpečnost a bezpečnost obecně, jak při stavebním procesu, tak následným využíváním stavby. O tom pojednává *Vyhláška č. 268/2009 Sb., o technických požadavcích na stavby*. V části třetí najdeme „Požadavky na bezpečnost a vlastnosti staveb“, kde jsou dané požadavky na mechanickou odolnost a stabilitu, nutnost proslunění, větrání a topení, bezpečnost provádění staveb, úsporu energie a ochranu proti hluku a vibracím. V §10 najdeme již zmíněné „Všeobecné požadavky pro ochranu zdraví, zdravých životních podmínek a životního prostředí“. Kromě bezpečnostních pravidel ve vyhlášce také najdeme technické požadavky na stavby, na stavební konstrukce nebo technická zařízení staveb. Co se týče požární bezpečnosti, tak o té pojednává *Vyhláška č. 23/2008 Sb., o technických podmínkách požární ochrany staveb*.

### 2.2.1 Veřejné stavební právo

Veřejné stavební právo se v českých podmínkách řídí stavebním zákonem a navazujícími právními předpisy. Veřejné právo upravuje vztahy mezi orgánem veřejné moci a ostatními účastníky, kterých se tento vztah týká. Mělo by zároveň ochraňovat veřejný zájem a napomáhat k jeho uspokojení tím, že má stát zájem na regulaci výstavby např. při ochraně majetku proti živelní pohromou nebo při ochraně přírody. Veřejné stavební právo se zabývá otázkami ohledně využívání území, umísťování staveb, odstraňování staveb, určení ploch pro bydlení či výrobu a dalších.

---

<sup>7</sup> [https://cs.wikipedia.org/wiki/Stavebn%C3%AD\\_pr%C3%A1vo](https://cs.wikipedia.org/wiki/Stavebn%C3%AD_pr%C3%A1vo)

Máme tři základní oblasti, kterými se veřejné stavební právo zabývá, a které jsou specifikovány a zakotveny ve stavebním zákoně:

- **Územní plánování:** - plánování racionálního využití území,
- **Územní rozhodování:** - rozhodování o záměrech využití území,
- **Stavební řád:** - povolování, provádění, užívání, změny, odstraňování staveb, stavební dozor, správní trestání.

### 2.2.2 Stavební zákon

Nejdůležitějším právním předpisem pro veřejné stavební právo je *zákon č. 183/2006 Sb., o územním plánování a stavebním řádu (stavební zákon)*, který byl přijat 14. března 2006. Zákon nabyl účinnosti 1. ledna 2007 a od té doby prošel několika novelizacemi. Jeho nynější podoba je systematicky členěna na 7 hlavních částí:

- Část první – úvodní ustanovení (§ 1–3)
- Část druhá – výkon veřejné správy (§ 4–17)
- Část třetí – územní plánování (§ 18–102)
- Část čtvrtá – stavební řád (§ 103–157)
- Část pátá – společná ustanovení (§ 158–184b)
- Část šestá – přechodná a závěrečná ustanovení (§ 185–197)
- Část sedmá – účinnost (§ 198)

Stavební zákon je dále doprovázen několika dalšími zákony, které s ním úzce souvisí a mají vliv na jeho interpretaci a aplikaci. Konkrétně se jedná o tyto zákony:

- *Zákon č. 184/2006 Sb., o odnětí nebo omezení vlastnického práva k pozemku nebo stavbě (zákon o vyvlastnění),*
- *Zákon č. 186/2006 Sb., o změně některých zákonů souvisejících s přijetím stavebního zákona a zákona o vyvlastnění.*
- *Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.*

Stavební zákon vydává Ministerstvo pro místní rozvoj, stejně tak jako prováděcí právní předpisy, které ho doplňují. Nynější podoba stavebního zákona je doplněna sedmi prováděcími předpisy (**Tabulka 3**) a řadou novel, kterých je celkem 27. Tyto předpisy jsou obecně vydávány na základě konkrétního zákonného zmocnění a jsou určeny k upřesnění obsahu právní normy obsažené v zákoně. Charakter prováděcího

předpisu mají také nařízení kraje nebo obce, které jsou vydávány radami těchto samosprávných útvarů v přenesené působnosti státní správy.<sup>8</sup>

**Tabulka 3 Prováděcí předpisy ke stavebnímu zákonu**

Prováděcí předpis	Obsah vyhlášky
Vyhláška č. 498/2006 Sb., o autorizovaných inspektorech	Činnost koordinačního orgánu pro autorizované inspektory, obsahové náležitosti žádosti o jmenování autorizovaným inspektorem, přípravu, provádění a obsah zkoušek, náležitosti a způsob vedení evidence autorizovaných inspektorů.
Vyhláška č. 499/2006 Sb., o dokumentaci staveb	Stanovuje rozsah a obsah dokumentace pro vydání rozhodnutí o umístění stavby, o změně využití území, o změně vlivu užívání stavby na území, dále dokumentace pro vydání společného povolení, projektové dokumentace pro provádění stavby a dokumentace skutečného provedení stavby.
Vyhláška č. 500/2006 Sb., o územně analytických podkladech, územně plánovací dokumentaci a způsobu evidence územně plánovací činnosti	Tato vyhláška podrobněji upravuje náležitosti obsahu územně analytických podkladů, obsahu územně plánovací dokumentace, včetně náležitostí dokladů spojených s jejich pořizováním, vyhodnocením vlivů na udržitelný rozvoj území a aktualizací územně plánovací dokumentace, a podkladů pro evidenci územně plánovací činnosti.
Vyhláška č. 501/2006 Sb., o obecných požadavcích na využívání území	Tato vyhláška stanoví obecné požadavky na využívání území při vymezování ploch a pozemků, při stanovování podmínek jejich využití a umísťování staveb na nich a rozhodování o změně stavby a o změně vlivu stavby na využití území.
Vyhláška č. 503/2006 Sb., o podrobnější úpravě územního rozhodování, územního opatření a stavebního řádu	Tato vyhláška upravuje obsahové náležitosti: <ul style="list-style-type: none"> <li>• žádosti o územně plánovací informaci,</li> <li>• žádosti o vydání jednotlivých druhů územních rozhodnutí a jejich příloh,</li> <li>• žádosti o vydání územního rozhodnutí s posouzením vlivů na životní prostředí a jejich příloh,</li> <li>• žádosti o vydání společného povolení a jejich příloh,</li> <li>• žádosti o vydání společného povolení s posouzením vlivů na životní prostředí a jejich příloh,</li> <li>• informace o záměru v území a o podání žádosti o vydání územního rozhodnutí,</li> <li>• jednotlivých druhů územních rozhodnutí,</li> <li>• společného povolení,</li> <li>• společného povolení s posouzením vlivů na životní prostředí,</li> <li>• žádosti o vydání rozhodnutí ve zjednodušeném územním řízení,</li> <li>• informace o návrhu výroku rozhodnutí ve zjednodušeném územním řízení,</li> <li>• oznámení záměru a jeho příloh,</li> <li>• územního souhlasu,</li> <li>• společného oznámení záměru a jeho příloh,</li> <li>• společného souhlasu.</li> </ul>

<sup>8</sup> ŠÍP, Josef. *Stavební právo* [přednáška]. Brno: Stavební fakulta VUT, 24. 2. 2021.

Prováděcí předpis	Obsah vyhlášky
Vyhláška č. 268/2009 Sb., o technických požadavcích na výstavbu	Tato vyhláška stanoví technické požadavky na stavby, které náleží do působnosti obecných stavebních úřadů.  Ustanovení této vyhlášky se uplatní též u zařízení, změn dokončených staveb, udržovacích prací, změn v užívání staveb, u dočasných staveb zařízení stavenišť, jakož i u staveb, které jsou kulturními památkami nebo jsou v památkových rezervacích nebo památkových zónách, pokud to závažné územně technické nebo stavebně technické důvody nevylučují.
Vyhláška č. 398/2009 Sb., o obecných požadavcích zabezpečujících bezbariérové užívání staveb	Tato vyhláška stanoví obecné technické požadavky na stavby a jejich části tak, aby bylo zabezpečeno jejich užívání osobami s pohybovým, zrakovým, sluchovým a mentálním postižením, osobami pokročilého věku, těhotnými ženami, osobami doprovázejícími dítě v kočárku nebo dítě do tří let.

### 2.2.2.1 Územní plánování

Územní plánování je nástrojem státní správy pro racionální rozvoj určitého území. Je to komplexní a soustavní činnost orgánů územního plánování a stavebních úřadů, která chrání a rozvíjí přírodní, kulturní a civilizační hodnoty území, včetně jejich urbanistického, architektonického a archeologického dědictví.

*„Cílem územního plánování je vytvářet předpoklady pro výstavbu a pro udržitelný rozvoj území, spočívající ve vyváženém vztahu podmínek pro příznivé životní prostředí, pro hospodářský rozvoj a pro soudržnost společenství obyvatel území a který uspokojuje potřeby současné generace, aniž by ohrožoval podmínky života generací budoucích.“ (§18 odst. 1 StZ)*

Všechny konkrétní úkoly územního plánování jsou blíže specifikovány ve stavebním zákoně č. 183/2006 Sb., § 19. Patří mezi ně například:

- *zjišťovat a posuzovat stav území, jeho přírodní, kulturní a civilizační hodnoty, (§ 19 odst.1, písm. a))*
- *stanovovat koncepci rozvoje území, včetně urbanistické koncepce s ohledem na hodnoty a podmínky území, (§ 19 odst.1, písm. b))*
- *stanovovat urbanistické, architektonické a estetické požadavky na využívání a prostorové uspořádání území a na jeho změny, zejména na umístění, uspořádání a řešení staveb a veřejných prostranství, (§ 19 odst.1, písm. d))*
- *stanovovat podmínky pro obnovu a rozvoj sídelní struktury, pro kvalitní bydlení a pro rozvoj rekreace a cestovního ruchu, (§ 19 odst.1, písm. i))*

- *vytvářet v území podmínky pro zajištění civilní ochrany, (§ 19 odst. 1, písm. k))*<sup>9</sup>

Pro vytváření kvalitního plánu území máme několik nástrojů, jejichž hierarchie, obsah a zakotvení ve stavebním zákoně jsou blíže specifikovány v **Tabulce 4**. Jednotlivé nástroje územního plánování na sebe navazují a nesmí si vzájemně odporovat. Vždy hierarchicky nižší dokument musí být v souladu s tím nadřazeným, tzn. že Politika územního rozvoje je závazná pro Zásady územního rozvoje, které více do detailu rozvíjejí podmínky v PÚR apod.

---

<sup>9</sup> *Stavební zákon a další předpisy: ... : texty všech předpisů od ..* Ostrava: Sagit, 2006-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-299-9.

**Tabulka 4 Nástroje územního plánování**

Nástroj		Obsah	Pořizovatel	Zakotvení ve StZ
Územně plánovací podklady	Územně analytické podklady	Obsahují zjištění o vyhodnocení stavu a vývoje území, jeho hodnot a limitů.	Úřad územního plánování (obec s rozšířenou působností) nebo krajský úřad	§ 26 - § 29
	Územní studie	Navrhuje možnosti a podmínky změn v daném území, navrhuje a posuzuje možná řešení.	Pořizuje se v případě, kdy je to uloženo územně plánovací dokumentací z vlastního nebo jiného podnětu.	§ 30
Politika územního rozvoje		Stanovuje republikové priority územního plánování pro zajištění udržitelného rozvoje území.	Ministerstvo pro místní rozvoj pro celé území ČR a schvaluje ji vláda.	§ 31 - § 35
Územně plánovací dokumentace	Zásady územního rozvoje	Stanovují základní požadavky na účelné a hospodárné uspořádání území kraje, vymezuje plochy nebo koridory nadmístního významu a stanoví požadavky na jejich využití.	ZÚR se pořizují pro celé území kraje a jsou vydávány jako opatření obecné povahy. Pořizuje je a vydává zastupitelstvo kraje.	§ 36 - § 42
	Územní plán	Stanovuje základní koncepci rozvoje území obce, ochrany hodnot, její plošné a prostorové uspořádání, koncepci veřejné infrastruktury.	ÚP pořizuje a vydává zastupitelstvo obce.	§ 43 - § 60
	Regulační plán	Stanoví podrobné podmínky pro využití pozemků, pro umístění a prostorové uspořádání staveb, pro ochranu hodnot a charakteru území a pro tvorbu příznivého ŽP.	RP pořizuje a vydává zastupitelstvo obce.	§ 61 - § 75
Územní rozhodnutí		Je výsledkem územního řízení. Na jeho základě lze umisťovat stavby nebo zařízení, jejich změny, měnit jejich vliv na využití území, měnit využití území a chránit důležité zájmy v území. Vydává ho stavební úřad.		§ 76 - § 95
Územní souhlas		Vydává ho stavební úřad místo územního rozhodnutí, pokud je záměr v zastavěném území nebo zastavitelné ploše anebo v případech uvedených v odst. 2.		§ 96
Územní opatření	o stavební uzávěře	Omezuje nebo zakazuje v nezbytném rozsahu stavební činnost ve vymezeném území.		§ 97 - § 99
	o asanaci území	Vydává se na území postižené živelnou pohromou nebo závažnou havárií nebo pro zastavěné území se závadnými stavbami.		§ 97, § 100



### 2.2.3 Orgány veřejné moci

Orgán veřejné moci je orgán, který reprezentuje veřejnou moc a je ze zákona oprávněn autoritativně rozhodovat a povinnostech fyzických a právnických osob nebo jinak zasahovat do jejich právní sféry buď přímo nebo nepřímo. Orgány veřejné moci blíže specifikuje část druhá stavebního zákona v §5 – §17. Dle stavebního zákona rozdělujeme orgány veřejné moci na orgány územního plánování a na stavební úřady.

Mezi orgány územního plánování považujeme obce (§6), kraje (§7), Ministerstvo obrany (§10) a Ministerstvo pro místní rozvoj (§11). Každý orgán má různé úkoly, ale převážně se jedná o výkon státní správy a některé úkony mohou mít i samosprávný charakter (jedná se například o rozhodování zastupitelstva kraje či obce).

- **Orgány obce** – *„Orgány obce a kraje vykonávají působnost ve věcech územního plánování podle tohoto zákona jako působnost přenesenou, nestanoví-li zákon, že o věci rozhoduje zastupitelstvo obce nebo kraje.“<sup>10</sup>* (§ 5 odst. 3 StZ)
  - Obecní úřad s rozšířenou působností (§6 odst. 1 StZ)
  - Zastupitelstvo obce (§6 odst. 5 StZ)
  - Rada obce (§6 odst. 6 StZ)
- **Orgány kraje** – *„Orgány kraje zajišťují ochranu a rozvoj hodnot území kraje, přitom mohou zasahovat do činnosti orgánů obcí jen v zákonem stanovených případech, a to pouze v záležitostech nadmístního významu; postupují přitom v součinnosti s orgány obcí.“<sup>11</sup>* (§ 5 odst. 4 StZ)
  - Krajský úřad (§ 7 odst. 1 StZ)
  - Zastupitelstvo kraje (§ 7 odst. 2 StZ)
  - Rada kraje (§ 7 odst. 3 StZ)

---

<sup>10</sup> *Stavební zákon a další předpisy: ... : texty všech předpisů od ..* Ostrava: Sagit, 2006-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-299-9.

<sup>11</sup> *Stavební zákon a další předpisy: ... : texty všech předpisů od ..* Ostrava: Sagit, 2006-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-299-9.

- **Ministerstvo pro místní rozvoj** – „*Ministerstvo může zasahovat do působnosti orgánů krajů a obcí jen v zákonem stanovených případech, a to pouze v záležitostech týkajících se rozvoje území státu; postupuje přitom v součinnosti s orgány krajů a dotčených obcí.*“<sup>12</sup> (§ 5 odst. 5 StZ)
  - Ústřední správní úřad ve věcech územního plánování. Ministerstvo pro místní rozvoj pořizuje politiku územního rozvoje a územní rozvojový plán.
- **Ministerstvo obrany** – plní úkoly územního plánování pro území vojenských újezdů.

Druhým nástrojem pro výkon státní správy jsou stavební úřady. Stavební úřady mají působnost ve věcech stavebního řádu. Stavební úřad vydává územní rozhodnutí, územní souhlas, poskytuje informace pro pořizování územně plánovacích podkladů a územně plánovací dokumentace a vykonává další činnosti podle stavebního zákona. Veškeré pravomoci stavebních úřadů jsou uvedeny v **Tabulce 5**. Rozlišujeme čtyři typy stavebních úřadů (§13 - §16 StZ):

- **Obecné stavební úřady** – mohou vydávat všechna rozhodnutí a opatření podle stavebního zákona (§13 StZ)

(1) *Obecným stavebním úřadem je*

- ministerstvo, které je ústředním správním úřadem ve věcech stavebního řádu*
- krajský úřad,*
- obecní úřad obce s rozšířenou působností<sup>8)</sup>,*
- pověřený obecní úřad<sup>8)</sup>,*
- městský a obecní úřad, který tuto působnost vykonával ke dni 31. prosince 2012*

- **Speciální stavební úřady** (§15 StZ)

(1) *Působnost stavebního úřadu, s výjimkou pravomoci ve věcech územního rozhodování, vykonávají u*

- staveb leteckých,*
- staveb drah,*

---

<sup>12</sup> *Stavební zákon a další předpisy: ... : texty všech předpisů od ..* Ostrava: Sagit, 2006-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-299-9.

c) staveb dálnic, silnic, místních komunikací a veřejně přístupných účelových komunikací,

d) vodních děl

e) orgány vykonávající státní správu na uvedených úsecích podle zvláštních právních předpisů (dále jen "speciální stavební úřady").<sup>13</sup>

- **Vojenské stavební úřady** – jedná se o újezdní úřady na území vojenských újezdů.
- **Jiné stavební úřady** – jedná se o úřady Ministerstva obrany a Ministerstva vnitra a jde o výkon působnosti stavebního úřadu s výjimkou pravomoci ve věcech územního rozhodování.

**Tabulka 5 Přehled pravomocí u jednotlivých druhů stavebních úřadů**

	Územní rozhodování	Povolování staveb
Obecný stavební úřad	ANO U všech druhů staveb	ANO U obecných staveb
Speciální stavební úřad	NE	ANO U speciálních staveb
Vojenský stavební úřad	ANO Pouze na území vojenského újezdu	ANO Pouze na území vojenského újezdu
Jiný stavební úřad	NE	ANO U jiných staveb

*Zdroj: Ministerstvo pro místní rozvoj*

## 2.2.4 Soukromé stavební právo

Soukromé stavební právo upravuje právní vztahy mezi soukromými subjekty. Na rozdíl od veřejného stavebního práva (**Tabulka 6**) je zde rovnost mezi subjekty a je nutný konsensus obou stran, tzn. že je potřeba, aby obě stany souhlasily a shodly se na dané smlouvě a konkrétních podmínkách. V rámci soukromého stavebního práva se řeší otázky ohledně např. vlastnického práva ke stavbám, kupní smlouvy, právo stavby, sousedské vztahy nebo vztahy mezi zhotoviteli a objednateli staveb.

---

<sup>13</sup> *Stavební zákon a další předpisy: ... : texty všech předpisů od ..* Ostrava: Sagit, 2006-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-299-9.

Z hlediska právního zakotvení je soukromé stavební právo upraveno zejména zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

**Tabulka 6 Rozdíly mezi soukromým a veřejným stavebním právem<sup>14</sup>**

Soukromé stavební právo	Veřejné stavební právo
Rovnost subjektů	Nerovnost subjektů
Smlouva	Rozhodnutí
Nutný konsensus	Autoritativnost
Dispozitivní normy	Kogentní normy

## 2.3 PRÁCE S LIDMI A TÝMOVÁ SPOLUPRÁCE

*„Tým – definujeme jako skupinu omezeného počtu osob, které spojuje úsilí dosáhnout stanovený cíl, při jehož plnění jsou na sobě osoby vzájemně závislé.“<sup>15</sup>*

Obecně se říká „víc hlav víc ví“ a v zásadě to opravdu platí. Pracovní týmy jsou důležitým prvkem fungování ve většině firem a ve stavebních podnicích obzvlášť. Náročnost práce, hlavně manuální, ale i například přípravná fáze je pro jednotlivce velice obtížná a většinou přímo i neřešitelná. Zároveň nám týmová práce umožňuje dosáhnout lepších a kvalitnějších výsledků, než by byla dosáhnuta stejným počtem jednotlivců.

V dnešní době, kdy je konkurence opravdu vysoká, je schopnost využít produktivitu každého pracovníka, jednou z hlavních podmínek úspěšnosti daného podniku. A tomu napomáhá právě týmová spolupráce, která pomáhá zlepšovat výkony jednotlivých pracovníků, více je motivovat a zároveň zlepšují vztahy ve firmě.

### 2.3.1 Vytvoření týmu

Ač se to zdá jednoduché, pro vytvoření kvalitního pracovního týmu, který by přinesl požadované výsledky, nestačí dát dohromady skupinu lidí. Může se zdát, že pro vytvoření týmu stačí jmenovat pracovníky, kteří budou spolupracovat, a jako zázrakem

---

<sup>14</sup> ŠÍP, Josef. *Právo v městském inženýrství* [přednáška]. Brno: Stavební fakulta VUT, 9. 2. 2021.

<sup>15</sup> LINKESCHOVÁ, Dana. *K otázkám managementu ve stavebnictví*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2005. ISBN 80-7204-396-x.

se dostaví výkonnější a produktivnější organizační jednotka. Zde hrozí riziko, že výsledek bude mít opačný efekt a tým bude mít menší výkonnost, než se původně očekávalo.

Jako v mnoha jiných činnostech, tak i při zavádění týmové práce je nejdůležitější první krok, a tím je vytvoření pracovní skupiny – základu pro budoucí efektivní tým. Skupiny mívají v podniku dvě formy:

- **Formální skupiny** – jsou vytvořeny stavebním podnikem na základě náhodného výběru nebo z hlediska organizačního,
- **Neformální skupiny** – vznikají jako výsledek interakce mezi lidmi, kteří pracují společně ve stejném místě a čase, nebo na společném úkolu.

Oba typy skupin jsou pro podnik velice důležité. Formální skupiny jsou vytvořené podnikem za účelem realizace pracovního úkolu a dosažení požadovaného cíle. Za účelem lepšího fungování může být zvolen vedoucí týmu, který vede komunikaci a práci v týmu. Členové formálního týmu se teprve vzájemně poznávají a seznamují se s cílem, kterého má skupina dosáhnout. Je proto důležité, aby alespoň ze začátku někdo skupinu navedl správným směrem, rozdělil úkoly a vedl komunikaci v týmu.

V neformálních skupinách si členové vytvářejí svá vlastní pravidla a normy, díky kterým se jim dobře a pohodlně pracuje. Lidé v tomto týmu se znají a rovněž vědí, jaká očekávání jsou na tým kladena a jaký je postoj ostatních v týmu k těmto očekáváním. Členové týmu si vzájemně poskytují zpětnou vazbu, mohou sdílet stejné hodnoty a přejímají týmové role.

### **2.3.2 Efektivita týmu**

K dosažení co nejlepšího výkonu daného týmu je potřeba zohlednit několik faktorů. Již z názvu je nám jasné, že důležitým prvkem je skupina a její fungování. Aby mohla skupina správně fungovat je důležité vnímat a počítat s faktory, které ovlivňují jednotlivé členy týmu. Dobré odvedení týmové práce pak závisí také na vnější podmínkách, které spolupráci ovlivňují.

#### ***2.3.2.1 Individuální faktory***

Prvním důležitým faktorem a předpokladem pro efektivní a kvalitní práci v týmu jsou dovednosti a znalosti jeho členů. Odborné znalosti a kvalifikace jsou klíčové pro splnění úkolu, který má daná skupina řešit. Zároveň musí být jednotlivcům dán prostor pro maximální využití jejich znalostí a potenciálu, aby se pracovníci cítili důležití a potřební pro tým.

Dalším faktorem ovlivňujícím činnost týmu jsou povahové vlastnosti jednotlivých členů. Je to lidský faktor, který se velmi těžko mění a vždy se v týmu najdou lidé, kteří se snášejí lépe a kteří hůře. Pokud ale mají lidé schopnost sebekritiky a jsou ochotni přijímat názory druhých, tak i určitá odlišnost mezi členy týmu může vést k příznivým výsledkům.

Jednotliví členové týmu by měli mít jednotné cíle. Pokud se všichni snaží dosáhnout stejného výsledku, je pravděpodobnější úspěch tohoto týmu. Důležité je, aby jednotlivci nestavěli svoje individuální cíle nad cíl skupinový. Aby lidé dobře fungovali v týmu, musí být sami přesvědčeni, že jim týmová práce přináší výhody.

### **2.3.2.2 Skupinové faktory**

Při vytváření pracovní skupiny je určité důležité zvážit velikost týmu. Malý počet lidí v týmu může být nedostatečný pro splnění daného úkolu. Může jít o manuálně či časově náročnou činnost nebo chybí dostatek kvalifikovaných pracovníků. Naopak příliš velký tým může být také neefektivní, jelikož více lidí znamená více názorů a může tedy docházet například k neztotožnění se s daným cílem, přílišné rozčlenění týmu na menší podskupiny, a to může vést až k úplnému rozpadu týmu. Za „ideální“ můžeme považovat tým o velikosti sedmi až dvaceti členů. Konkrétní počet pak závisí na náročnosti daného úkolu.

Důležité je, aby skupina držela spolu a táhla za jeden provaz. Můžeme to nazvat jako skupinová soudržnost. Pokud se členové skupiny navzájem respektují a pomáhají si, pak je větší šance na úspěch celého týmu. Není důležité, aby měli všichni členové na každou věc stejný názor, ale konečný cíl musí být pro všechny stejný. Aby soudržnost mezi členy dobře fungovala, je potřeba aby v týmu existovala častá vzájemná interakce, nedocházelo k soupeření uvnitř skupiny ale s jinými skupinami a aby byla skupina pozitivně hodnocena.

### **2.3.2.3 Vnější podmínky pro efektivní práci v týmu**

Kromě faktorů, kterými jednotlivci ovlivňují skupinu zevnitř, je také potřeba aby okolní pracovní podmínky byly pozitivní pro tým a jeho fungování a efektivitu. Důležitou součástí je motivace ze strany vedení, jelikož právě vedení je zakládajícím členem týmu a také mu dodává potřebnou energii a směr. Žádný tým nenajde inspiraci, pokud nerozumí společnému cíli. Cíl musí být dostatečně obtížný, aby motivoval k práci, ale zároveň nesmí být příliš obtížný, aby členy týmu neodrazoval. Lidem musí navíc na dosažení cíle záležet – ať už proto, že dostanou nějakou přímou odměnu (finanční

ohodnocení, povýšení), anebo proto, že jim dosažení cíle přinese uspokojení a pocit smysluplné práce.

Zajištění pracovního prostoru a veškerých podkladů potřebných ke splnění práce je dalším potřebným faktorem.

*„Ergonomie – vědní obor zabývající se optimalizací potřeb člověka v pracovním prostředí a v jeho pracovních podmínkách.“<sup>16</sup>*

Podle tohoto vědního oboru má každé pracoviště své mikroklima, což jsou vlivy, které působí na člověka a ovlivňují jeho psychické a fyzické zdraví a jeho pracovní výkon. Mezi tyto vlivy patří:

- Osvětlení,
- Hluk,
- Vibrace,
- Pracovní ovzduší,
- Estetika.

V neposlední řadě mezi vnější vlivy, které působí na tým, je jeho hodnocení. Ať už ze strany vedení, okolních pracovníků nebo samotných členů týmu. Zpětná vazba a vyhodnocení práce může činnost týmu výrazně usnadnit a pomoci.

### **2.3.3 Komunikace**

Základním pilířem fungování jakéhokoliv týmu či celého podniku je komunikace. Bez dostatečného předávání informací mezi lidmi, může být výsledek spíše kontraproduktivní, než abychom dosáhli konečného cíle. Podle prostředků můžeme komunikaci rozdělit na verbální a neverbální, tzn. že komunikuje pomocí slov či písmen anebo pomocí gest a mimiky bez použití slov. Oba způsoby jsou důležité, nejde jenom o to, jaký obsah ostatním sdělujeme, ale také jak ho sdělujeme. Právě mimika a gesta dodávají slovům ten správný význam.

Důležitá není jen komunikace mezi pracovníky a zaměstnanci, ale hlavně mezi vedením a zaměstnanci. Vedoucí podniku má povinnost dostatečně informovat své zaměstnance a umožnit jim přístup k novým podkladům a instrukcím. Jako efektivní nástroj pro předávání informací slouží pracovní porady, na kterých se zaměstnancům

---

<sup>16</sup> Zdroj: wikipedia.cz <https://cs.wikipedia.org/wiki/Ergonomie>

sdělí zadání a cíl práce, podklady a je zde možnost na dotazy ze strany pracovníků. Osobní komunikace v tváři tvář je nejrychlejší a nejefektivnější způsob předání informací. V dnešní době se pracovní porady přesouvají do „online“ prostoru, prostřednictvím aplikací, které mohou velmi dobře (avšak ne stoprocentně) nahradit osobní schůzky. Dalším prostředkem, jsou písemné instrukce v podobě pracovních postupů, zákonů a vyhlášek, technologických postupů a další. V každém podniku by mělo být dostatečné předávání všech zmíněných prostředků.

#### **2.3.4 Motivace a její vliv na práci v týmu**

Motivace by se dala definovat jako vnitřní nebo vnější soubor faktorů, které vedou k aktivování lidského organismu a usměrnění jeho chování a jednání za účelem dosažení určitého cíle. Je to vůle něčeho dosáhnout. Jedná se většinou o kladné vlastnosti jako např. radost, zvědavost nebo odhodlání, které podporují jedince, aby něco vykonal. Toto chování je ovlivňováno biologickými, kulturními a situačními aspekty.

Existuje mnoho motivačních teorií, každá založená na jiném aspektu. Asi nejznámější teorií je Maslowova hierarchická teorie potřeb, kterou si zde uvedeme jako hlavní příklad. Tato teorie je založená na tom, že lidé jsou od přírody poháněni chutí dosáhnout svého maximálního potenciálu, ovšem pokud se jim do cesty nepostaví překážky. Mezi tyto překážky patří např. hlad, žízeň, finanční problémy a cokoli dalšího, co lidem brání v jejich plném rozvoji.

Dle této teorie Maslow sestavil pomyslnou pyramidu (**Obrázek 3**), která symbolizuje hierarchii lidských potřeb, podle toho, jak se tyto potřeby postupně vyvinuly, a zároveň jsou-li vyšší nebo nižší ve smyslu své hodnoty. Principem této teorie je, že pokud dojde k uspokojení nižších (základních) potřeb, je to předpoklad pro to, aby nastoupily potřeby vyšší.



### *Maslowova pyramida potřeb*



**Obrázek 3 Maslowova pyramida potřeb**

V praxi bychom pak mohli uvést jako příklad některé motivační prostředky, které by se v jednotlivých kategoriích daly použít:

- **Základní tělesné a fyziologické potřeby:** - jde o základní potřeby a podmínky, díky kterým může lidský organismus správně fungovat. Zde můžeme uvést např. vhodná teplota na pracovišti, dostatek světla na pracovišti, dostatečný čas na odpočinek, možnost jít se najíst (jídlna, stravenky, ...).
- **Potřeba bezpečí a jistoty:** - věci a benefity, díky kterým se nemusíme starat například o existenční prostředky. Mezi tyto prostředky patří např. pracovní smlouvy (HPP, DPP, DPČ), stálý příjem, BOZP, ochranné pomůcky, služební byt a další.
- **Potřeba lásky, přijetí, spolupatřičnosti:** - jedná se o psychické a sociální aspekty, díky kterým se v práci cítíme dobře. Zde můžeme jako příklady uvést teambuildingy, práce v týmu, dobrý kolektiv, dostatečná formální i neformální komunikace apod.
- **Potřeba úcty a uznání:** - zde už se dostáváme mezi vyšší potřeby, které by již měly přicházet z větší části od vedení. Jde projev pochvaly, ať už slovní nebo věcný, ve formě určitých bonusů. Dále zde patří kvalitní a věcná zpětná vazba od kolegů i vedoucího, možnosti dalšího vzdělávání (kurzy, školení, workshopy, ...) nebo pracovní cesty či stáže.

- **Potřeba seberealizace:** - na nejvyšší příčce pyramidy se nachází náš vlastní osobní rozvoj. Člověk je bytost kreativní a má potřebu se stále rozvíjet, pokud k tomu má možnost. Zde můžeme jako konkrétní příklady uvést možnost uplatit vlastní nápady, podílet se na chodu firmy, možnost kariérního růstu, předávání vlastních informací méně zkušeným kolegům apod.

Zde jsem uvedla jenom některé příklady, které mohou být v praxi použity. Motivačních prostředků je mnoho a na každého platí něco jiného. Důležité je, aby vůbec nějaké byly. Člověk dokáže rychle stoupat nahoru, bohužel ještě rychleji dokáže klesat. Proto pokud nedochází k uspokojování jeho potřeb, ať už vlastní či cizí vinou, klesá i jeho pracovní výkon. Proto je potřeba zaměstnance v práci motivovat a dávat jim cíle, které mohou obohatit nejen firmu, ale i jedince.

### 2.3.5 Generace informačních technologií

*„Informační technologií je jakýkoliv elektronický přístroj, který je schopen zpracovat určité informace. Přístroj musí umět přijmout vstupní data, ty následně samostatně zpracovat a vytvořit z nich příslušná výstupní data. Informační technologie lze také nazvat vědním oborem, který se snaží o co nejefektivnější řešení při sestavování, vytváření, propojení či zdokonalení těchto technologií.“<sup>17</sup>*

Termín informační technologie je v dnešní době známý snad většině populace. Je to poměrně široký pojem, jelikož mezi informační technologie řadíme vše od softwarů a programů, přes telefony a počítače až po celou řadu dalšího příslušenství jako jsou např. různé chytré hodinky, náramky apod. Tento vědní obor jde neskutečnou rychlostí stále dopředu a velmi rychle se vyvíjí a zdokonaluje. Informační technologie nám v mnohém usnadňují život a pomáhají nám v pracovním a profesním růstu. Na druhou stranu nás nutí omezovat náš sociální růst. Ať už si to chceme přiznat či ne, každého z nás informační technologie více či méně ovlivňují ve všech směrech.

Generací informačních technologií můžeme chápat mladé lidi do věku 30–35 lety, tedy osoby, které s těmito technologiemi vyrůstaly. Tato generace mladých lidí má nesporné výhody a znalosti, co se týče obsluhy počítačů, mobilních telefonů a dalších. Je pro ně mnohem jednodušší adaptovat se a zorientovat se ve virtuálním světě než například generaci starší, která s tím má ve většině případů potíže. Většina firem a podniků funguje s informačními technologiemi denně. Zvláště ve stavebnictví se v dnešní době bez stavebních programů neobejdou, jelikož je to mnohem rychlejší, přesnější a

---

<sup>17</sup> Zdroj: <http://www.svetandroida.cz/informacni-technologie-pocatek-vyvoje-a-vize-budoucnosti-201401>

efektivnější cesta. Proto mladí lidé, kteří mají znalost, nejenom ve stavebních programech, mohou v profesním životě najít velmi dobré uplatnění.

*„Už třináctileté děti umí výborně sdílet informace na internetu. Jsou schopné využívat nejnovějších aplikací pro komunikaci, pro sdílení fotek a videí. Jsou téměř neustále on-line a oproti starším dokážou rychleji a bystřeji na internetu vyhledat, co potřebují. Je však znát, že s tím naopak ztratily schopnost logického úsudku. Až příliš se v řadě otázek spoléhají na internet, místo aby přemýšlely a počítač využily jen jako pomocný prostředek při řešení problému. Samostatnost a schopnost nalézat vlastní řešení jsou přitom ceněnými hodnotami nejen kvalitních ICT odborníků.“<sup>18</sup>*

Generace informačních technologií má i jednu velkou nevýhodu, a tou je částečná omezenost samostatného myšlení a sociálního chování. Tím, že jsou mladí lidé zvyklí vše vyhledávat na internetu, ztrácí schopnost rozvíjet svoje vlastní myšlení a nacházet snazší východiska ze situací a problémů. Druhým problémem může být právě sociální interakce a komunikace s ostatními lidmi. Mladá generace je zvyklá řešit věci písemně, přes internet a nejlépe bez sociálního kontaktu. A to může být velký problém do budoucnosti, jelikož sociální interakce je základ všeho úspěchu a měl by na ni být kladem největší důraz.

---

<sup>18</sup> Zdroj: [https://ictrevue.ihned.cz/c3-66425250-0ICT00\\_d-66425250-jake-jsou-it-dovednosti-teenageru-ma-se-starsi-generace-zacit-bat](https://ictrevue.ihned.cz/c3-66425250-0ICT00_d-66425250-jake-jsou-it-dovednosti-teenageru-ma-se-starsi-generace-zacit-bat)

## 3 EMPIRICKÁ ČÁST

### 3.1 METODA VÝZKUMU

Pro výzkum praktické části mé práce jsem zvolila **kvantitativní** (dotazníkové šetření) a **kvalitativní** (řízené rozhovory) metody. V první části výzkumu se budu zabývat prací s lidmi ve veřejné správě, jak z pohledu zaměstnanců, tak z pohledu managerů či pracovníku, kteří zastávají vedoucí nebo vyšší pracovní pozice. Ve druhé části se budu zaměřovat na studenty a absolventy oboru Městského inženýrství a jejich zájem či nezájem pracovat ve veřejné správě.

První dotazník tedy směřoval mezi zaměstnance veřejné správy. Zaměřila jsem se konkrétně na pracovníky **stavebních** odborů a odborů **územního plánování**. Dotazník jsem rozeslala na úřady městských částí města Brna a Brno-venkov. Obsahem prvního dotazníku je především **práce v týmu** se zaměřením na různé věkové generace, **motivace** zaměstnanců k práci a také **předávání informací** jak mezi zaměstnanci navzájem, tak informovanost od vedení. V poslední části dotazníku jsem se také zmínila o oboru městské inženýrství, zda by byl o lidi s tímto vzděláním ve veřejné správě zájem. Celkem jsem obdržela odpovědi od 110 respondentů.

K této části výzkumu jsem také provedla dva řízené rozhovory s pracovníky veřejné správy. Pro první rozhovor jsem oslovila pana Ing. Romana Sládka, který je členem zastupitelstva obce Ivančice a zastává pozici 2. místostarosty. Druhý řízený rozhovor byl s paní Ing. Bc. Janou Kučeříkovou, která působí na majetkovém odboru a odboru životního prostředí ve městě Lednice. Mé otázky směřovaly hlavně na práci s lidmi mladého věku a jejich zájem a uplatnění ve veřejné správě.

Ve druhé části výzkumu jsem postupovala obdobně, jako v části první. Provedla jsem dotazníkové šetření, tentokrát mezi **absolventy městského inženýrství** na stavební fakultě VUT v Brně. Dotazníkem jsem se snažila zjistit, jak jsou na tom momentálně absolventi městského inženýrství v praxi a zda mají zájem o práci ve veřejné správě. Podařilo se mi oslovit celkem 43 absolventů, jak s ukončeným bakalářským, tak s magisterským vzděláním. Na dotazník mi odpovědělo 26 respondentů, což je 60,5 % z výše oslovených.

Podobně jako v první části jsem provedla rozhovory s absolventy městského inženýrství. Tyto rozhovory proběhly tentokrát na základě emailové komunikace, kde jsem se snažila více podrobněji zjistit aktuální situaci absolventů a jejich pohled na danou problematiku.

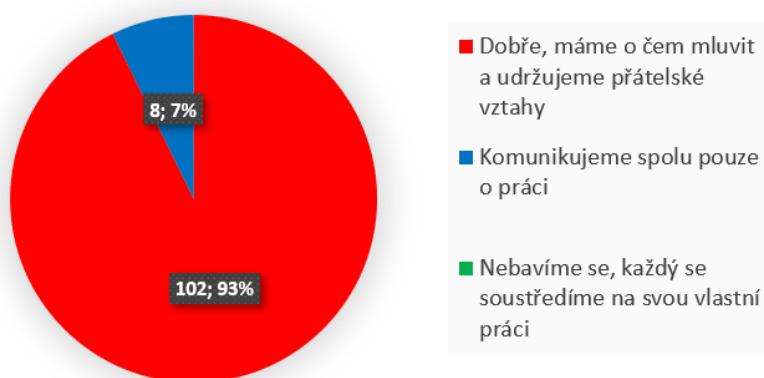
Pro sestavení dotazníků jsem si určila šest výzkumných otázek. Ke každé části výzkumu jsem si sestavila tři hlavní otázky, na které jsem pomocí dotazníků a řízených rozhovorů hledala odpovědi

- A. Jsou ve veřejné správě **komunikační problémy** z hlediska rozdílného věku jednotlivých generací?
- B. Je **předávání informací** ve veřejném podniku **dostatečné** a jsou sami zaměstnanci dostatečně motivovaní ke svému profesnímu rozvoji a zároveň rozvoji podniku?
- C. Je **zájem** o absolventy městského inženýrství ve veřejné správě?
- D. Mohla by být **veřejná správa** to pravé místo pro **městského inženýra**?
- E. **Chtějí se mladí lidé** a absolventi městského inženýrství angažovat ve **veřejné správě** nebo raději v soukromém sektoru?
- F. Mají Městští inženýři **dostatek znalostí a prostředků** k výkonu své práce a jsou schopni složit Zkoušku zvláštní odborné způsobilosti?

## 3.2 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKŮ

### 3.2.1 Dotazník pro pracovníky ve veřejné správě

#### 1. Jak vypadá Vaše komunikace s kolegy?

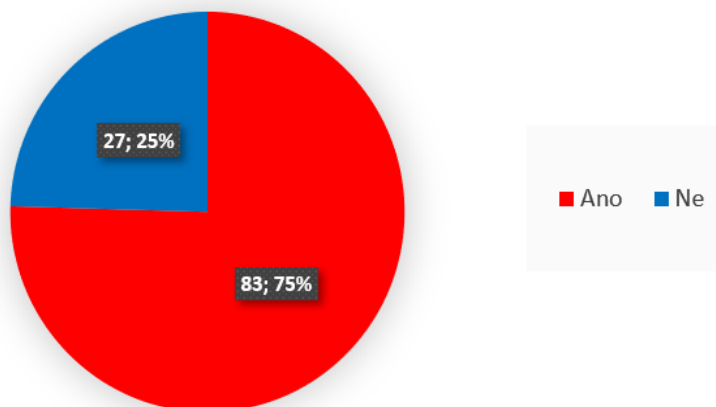


Graf 1 Komunikace s kolegy

Má první otázka ke komunikaci s kolegy na pracovišti a jaké povahy tato komunikace je. 93 % respondentů odpovědělo, že jejich komunikace je velmi dobrá a vztahy jsou přátelské. 7 % respondentů odpovědělo, že jejich vzájemná komunikace

s kolegy je pouze na pracovní úrovni. Nikdo z respondentů nepotvrdil, že by se svými spolupracovníky nekomunikoval vůbec.

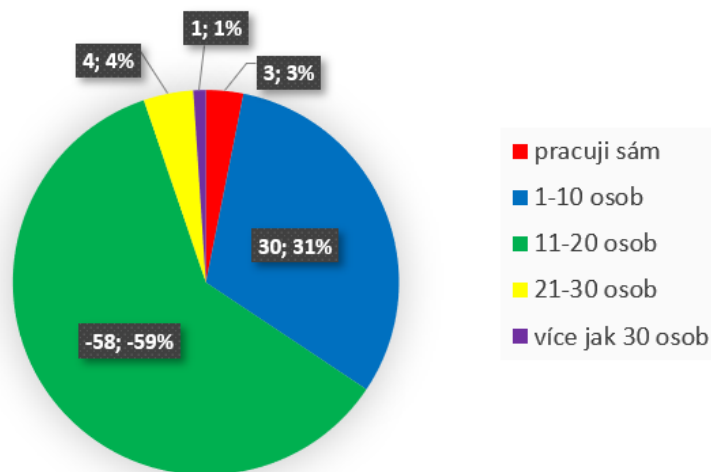
## 2. Pracujete v týmu?



Graf 2 Práce v týmu

Týmová práce je v dnešní době čím dál více prosazována a praktikována, za dosažením lepších výsledků ve firmě. Zde se nám potvrdilo, že ve veřejné správě tomu není jinak, přesně tři čtvrtiny respondentů potvrdily, že pracují v týmu.

## 3. Jak velký je tým, ve kterém pracujete?



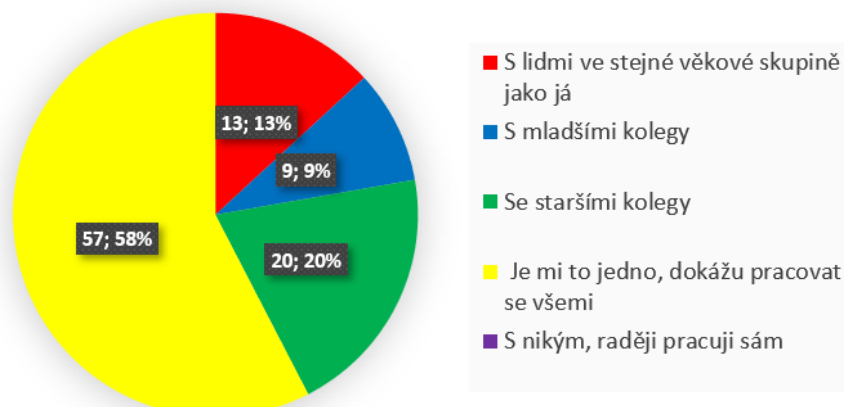
Graf 3 Velikost týmu

Optimální počet pracovníků je 10-20. U týmu s menším či větším počtem pracovníků se můžeme setkat se sníženou efektivitou práce, přičemž se může prodloužit doba vyhrazená na splnění zadaného úkolu.

59 % z respondentů pracuje v týmu o velikosti 11-20 členů – můžeme tedy říct, že to je ideální velikost týmu. Druhá nejpočetnější skupina 30ti respondentů pracuje v týmu

menším, o velikosti 1-10 osob. Ve více jak 20 členném týmu pracují 4 respondenti. Pouze 3 respondenti odpověděli, že pracují samostatně.

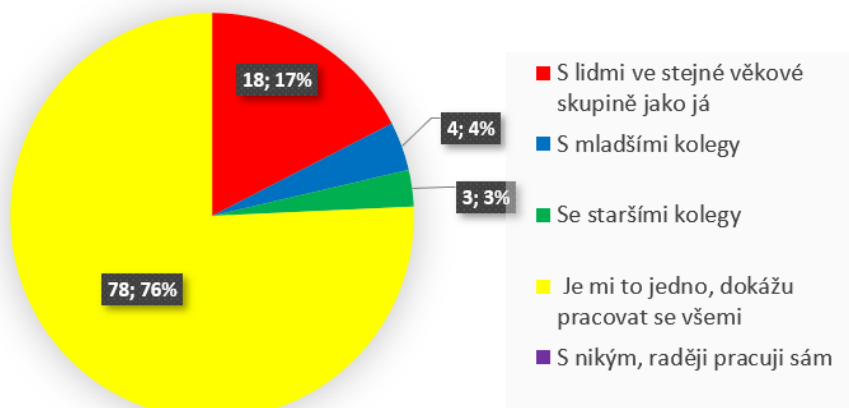
#### 4. V jakém týmu z hlediska věku obvykle pracujete?



**Graf 4 Práce v týmu z hlediska věku 1**

Většina respondentů 58 % odpověděla, že dokáže pracovat se všemi, 20 % pracuje obvykle se staršími kolegy, 19 % pracuje s lidmi ve stejném věku jako jsou oni a 9 % respondentů pracuje s mladšími kolegy.

#### 5. S kým se Vám nejlépe spolupracuje?

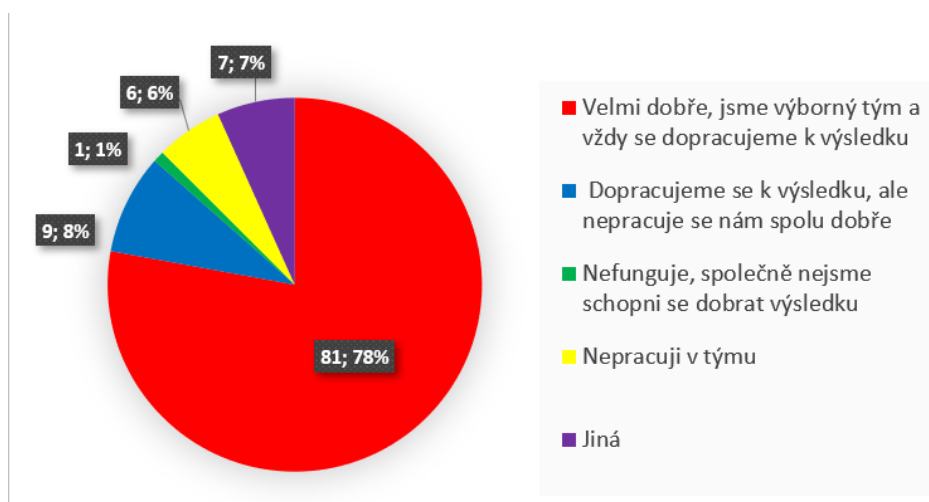


**Graf 5 Práce v týmu z hlediska věku 2**

Tato otázka se velmi podobá otázce předchozí, zde se však jedná o to, s kým se danému respondentovi nejlépe spolupracuje. Více jak tři čtvrtiny respondentů (76 %) odpověděli, že dokáží pracovat s kýmkoliv, 17 % nejraději spolupracuje s lidmi stejné věkové skupiny jako jsou oni sami. 4 % respondentů raději spolupracují s mladšími kolegy a 3 % se staršími. Touto otázkou jsem chtěla zjistit, zda mají pracovníci ve veřejné správě nějaké

preferenci na spolupracovníky, co se týče věku. Z grafu můžeme vidět, že tři čtvrtiny z dotázaných nemají problém spolupracovat s kýmkoliv, nezávisle na věku.

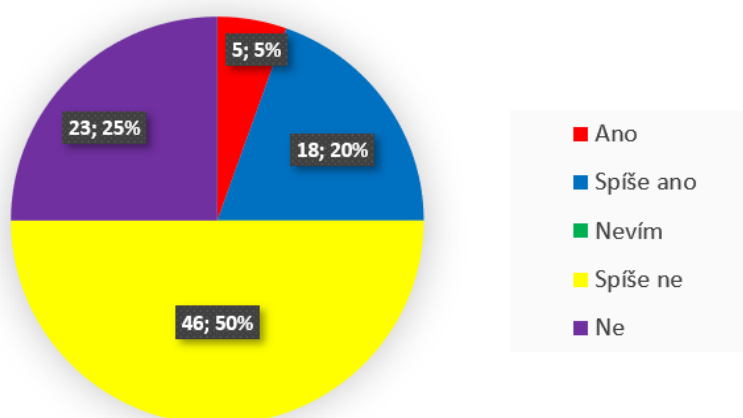
## 6. Jak funguje ve Vašem kolektivu týmová spolupráce?



**Graf 6 Jak funguje týmová spolupráce**

Zde můžeme vidět, že 78 % respondentů odpovědělo, že u nich v podniku funguje týmová spolupráce velice dobře, pouze 1 respondent odpověděl, že týmová spolupráce v jejich týmu nefunguje. 6 % respondentů v týmu vůbec nepracuje. Mezi 7 % jiných odpovědí se objevilo, že v daném týmu je spolupráce na průměrné úrovni, u některých se projevují věkové rozdíly nebo se výsledek týmové práce neshoduje s vizemi vedoucího.

## 7. Myslíte si, že může být jedním z problémů špatného fungování v týmu věkový rozdíl zaměstnanců?

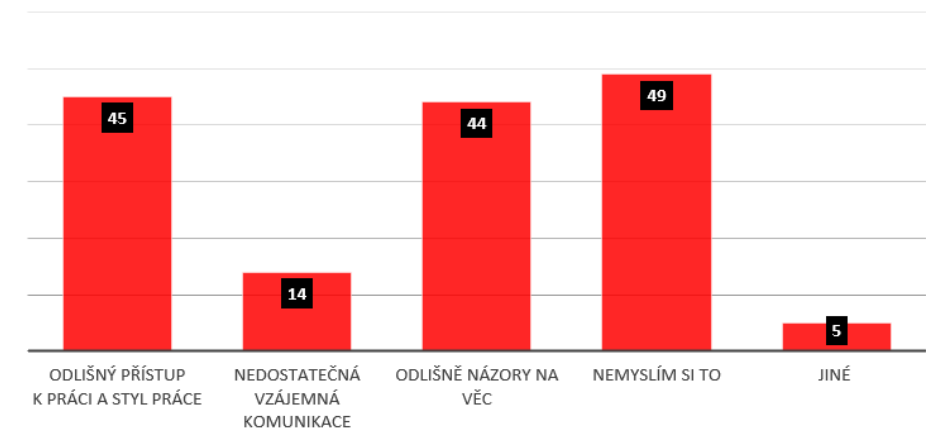


**Graf 7 Věk jako problém v týmu**



75 % respondentů odpovědělo, že věk spíše nebo vůbec nemusí být problémem špatného fungování týmu. Čtvrtina respondentů si naopak myslí, že by to mohl být jeden z faktorů.

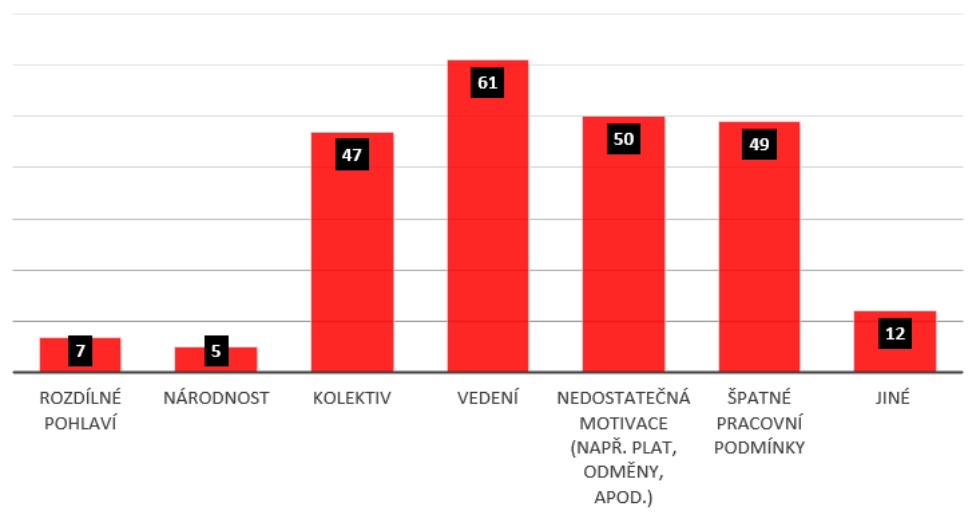
### 8. Proč si myslíte, že věkový rozdíl může způsobovat špatnou spolupráci v týmu?



**Graf 8 Proč může věk způsobovat špatnou spolupráci**

U této otázky byla možnost vybrat více možností, proč by mohl být zrovna věk jedním z faktorů špatného fungování v týmu. Skoro polovina respondentů (49 %) odpověděla, že si to nemyslí. Velmi často se objevovala kombinace odpovědí a, b, c, kdy rozdílný věk může způsobovat rozdílný přístup k práci, odlišné názory či nedostatečná komunikace. Mezi jinými odpověďmi se objevily názory, že mladší lidé mají méně praxe a zkušeností anebo dostatečně nevyužívají místní technologie.

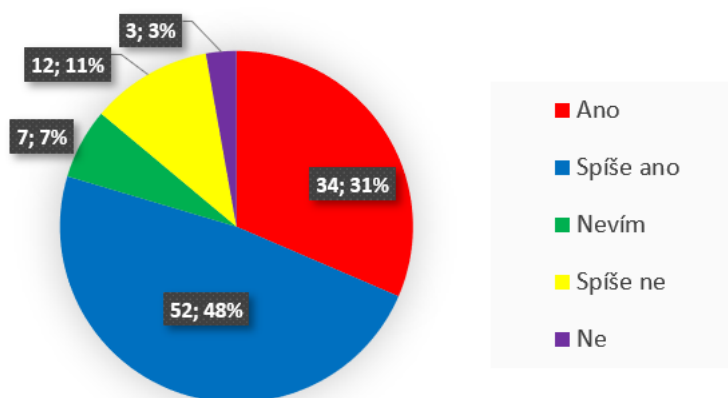
### 9. Co jiného podle Vás může způsobovat špatnou spolupráci v týmu?



**Graf 9 Co jiného může způsobovat špatnou spolupráci**

Zde byla opět možnost vybrat více odpovědí, co jiného může způsobovat špatnou práci v týmu. Nejvíce respondentů (60 %) odpovědělo, že vedení, dalším důležitým faktorem je nedostatek motivace (50 %), špatné pracovní podmínky (49 %) a kolektiv (47 %). Rozdílné pohlaví nebo národnost, může být také faktorem, avšak dle respondentů ne, tím rozhodujícím. Ve velké většině opět převažovala kombinace více odpovědí. Mezi jinými odpověďmi se objevily názory, že to může být způsobeno povahou, neschopností pracovníků, neschopností zaměstnanců připustit cizí názory anebo velkým pracovním vytížením.

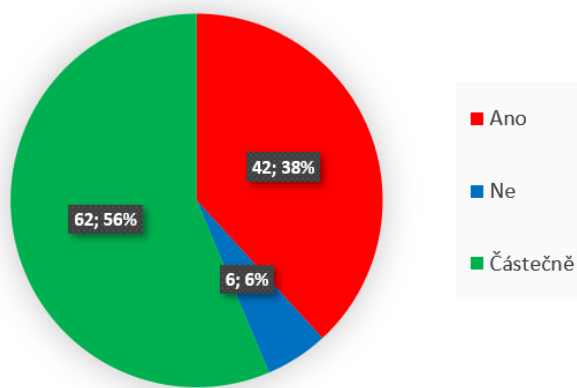
**10. Pokud se Vám s někým pracuje špatně, snažíte se to nějak řešit a najít řešení či kompromis?**



**Graf 10 Řešení problémů**

79 % respondentů se snaží řešit problémy a najít jejich kompromis, 14 % se o to nesnaží. 7 Respondentů neví, jak by problém vyřešilo. Je velmi dobře, že většina dotázaných se snaží problémy a spory řešit. Neřešení problémů může způsobovat špatnou komunikaci mezi lidmi, a naopak to může být příčinou dalších mnoha věcí, které následně mohou negativně ovlivňovat náš pracovní výkon.

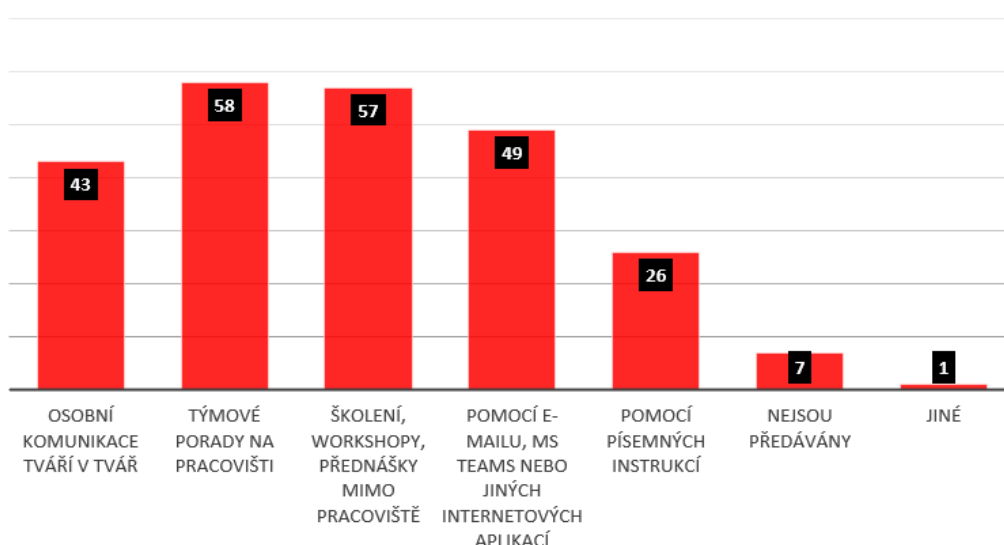
**11. Dostáváte dostatek informací k výkonu své práce? Např. informace o nových technologiích, o nových stavebních programech, o změnách v postupech, o změnách pracovních podmínek apod.?**



**Graf 11 Dostatek informací k výkonu práce**

Další otázka se týkala předávání informací ze strany vedení, a jestli je pro zaměstnance dostatečné. Více jak polovina respondentů (56 %) odpověděla, že předávání informací je dostatečné pouze částečně, 38 % respondentů uvedlo, že mají dostatek informací ke své práci. Pouze 6 % lidí odpovědělo, že dostávají málo informací ke své práci. Z těchto výsledků můžeme odhadovat, že ve veřejné správě není příliš dobrá informovanost zaměstnanců a bylo by potřeba zlepšit přístup k důležitým informacím pro zaměstnance. Špatná nebo nedostatečná informovanost může být jedním z důvodů např. zbytečně dlouhých prodlev při vyřizování úkonů.

**12. Jakým způsobem jsou tyto informace nejčastěji předávány zaměstnancům?**



**Graf 12 Způsob předávání nových informací**

Touto otázkou jsem se zaměřila na to, jakým nejčastějším způsobem jsou informace zaměstnancům předávány. Nejčastěji byly zastoupeny týmové porady na pracovišti (58 hlasů), školení a workshopy (57 hlasů), pomocí internetových aplikací (49 hlasů), osobní komunikací (43 hlasů) anebo pomocí písemných instrukcí (26 hlasů). Ve většině případů se jednalo o kombinaci více z výše zmíněných odpovědí. Pouze 7 respondentů odpovědělo, že jim nové informace nejsou sdělovány. Mezi jinými odpověďmi se objevilo, že dané informace získávají z předpisů a vyhlášek.

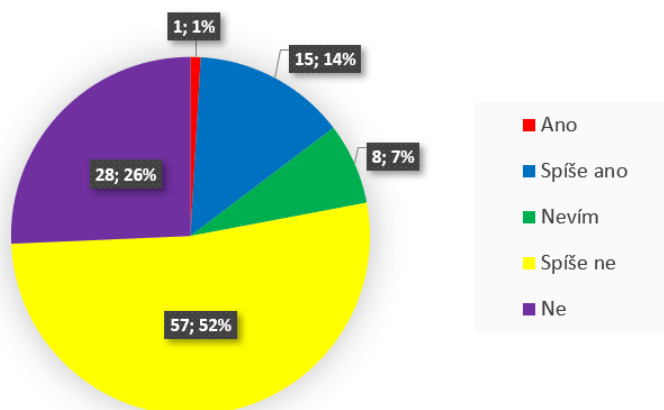
**13. Předáváte si informace navzájem i se svými kolegy? (Pomáháte si navzájem, využíváte znalosti od ostatních kolegů, snažíte se navzájem si pomoci?)**



**Graf 13 Předávání informací mezi zaměstnanci**

Cílem této otázky bylo zjistit, zda si pracovníci pomáhají i navzájem a využívají k tomu znalosti od ostatních. V 72 % případů byla odpověď kladná s tím, že si pomáhají všichni navzájem, 27 % respondentů odpovědělo, že si pomáhá navzájem pouze s lidmi, se kterými má dobré vztahy. Pouze jeden respondent zvolil odpověď „Ne“.

**14. Dělá Vám problém sledovat a přizpůsobovat se změnám a vstřebávat tyto nové informace? Jako například nově se vyvíjející technologie, stavební programy apod.?**

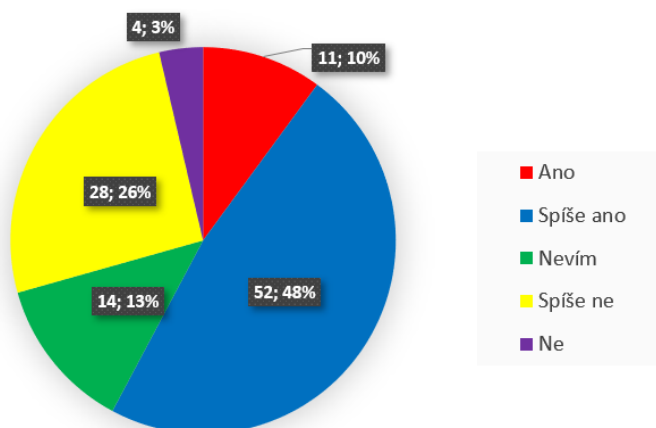


**Graf 14 Přizpůsobení novým informacím**

Osobně si myslím, že mladí lidé mají schopnost se lépe adaptovat a přizpůsobit se změnám. A to především v dnešní době, kdy se, již mnohokrát zmiňované, informační technologie a programy vyvíjejí neuvěřitelnou rychlostí. Touto otázkou jsem si chtěla ověřit svou domněnku, že mladá generace bude mít menší problém při přizpůsobování se novým technologiím než jejich starší pracovníci.

Z grafu můžeme vidět, že více jak tři čtvrtiny respondentů odpověděli, že přizpůsobování se novým technologiím jim nedělá nebo spíše nedělá problém. Což pro mě bylo milé překvapení. Zbývající čtvrtina (přesněji 22 %) respondentů odpověděla „Ano“, „Spíše ano“ či „Nevím“. Ačkoliv je to pouze zlomek, většina těchto respondentů byla věkové skupiny nad 35 let. K mému překvapení se zde našli i tři jedinci mezi 18–26 lety.

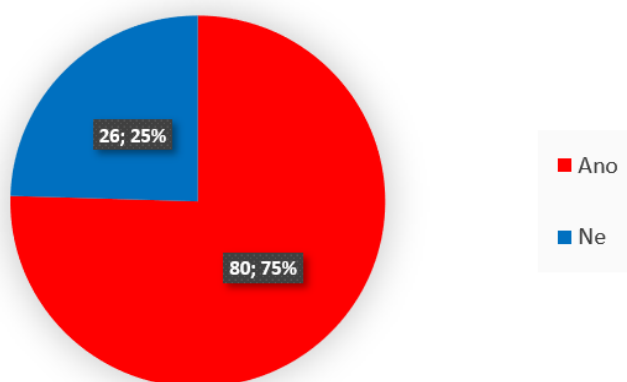
**15. Je předávání nových informací ze strany vedení pro Vás dostatečné a přínosné?**



**Graf 15 Dostatečnost předávaných informací**

Tato otázka směřovala na předávání informací ve vztahu vedení k zaměstnancům. Více jak polovina respondentů (58 %) uvedla, že předávání informací ze strany vedení je dostatečné. 13 % respondentů uvedlo, že to nemohou posoudit, 26 % respondentů uvedlo, že předávání informací je spíše nedostatečné a 3 % uvedla, že je nedostatečné. Závěrem této otázky je, že 42 % dotázaných, tedy skoro polovina, by potřebovalo více informací od svých nadřízených, což je vzhledem k výzkumu poněkud odstrašující číslo.

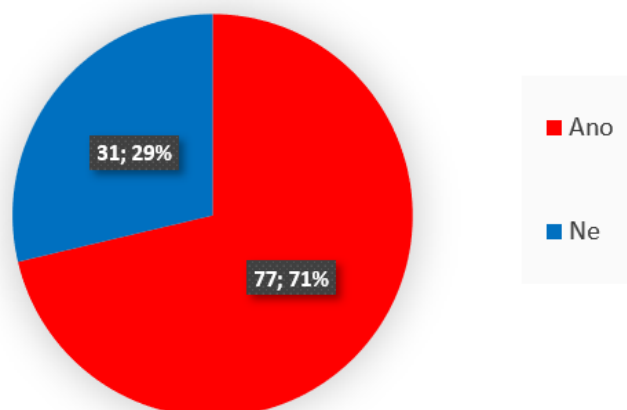
**16. Ocenili byste více možností školení ke svému profesnímu růstu?**



**Graf 16 Možnost více školení**

Školení a workshopy jsou velmi častým nástrojem ke vzdělávání zaměstnanců. Zde se mi potvrdilo, že tři čtvrtiny respondentů by ocenili více možností ke svému profesnímu růstu.

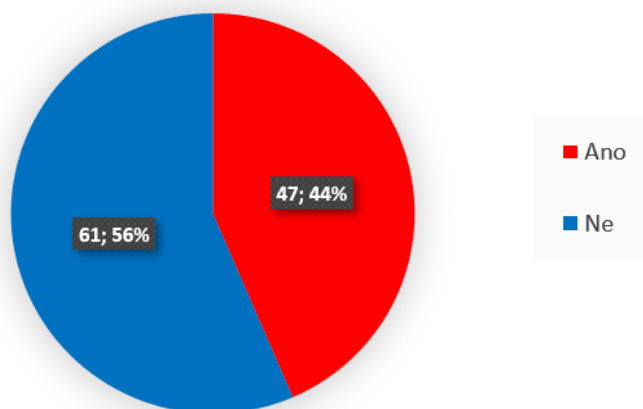
**17. Myslíte si, že školení, workshopy atd. jsou dobrým nástrojem k motivaci zaměstnanců a k lepšímu výkonu jejich práce?**



**Graf 17 Školení jako nástroj motivace**

71 % respondentů si také myslí, že jsou školení dobrým nástrojem k motivaci pracovníků. 29 % uvedlo, že s tímto tvrzením nesouhlasí.

**18. Setkali jste se s pojmem Městský inženýr?**

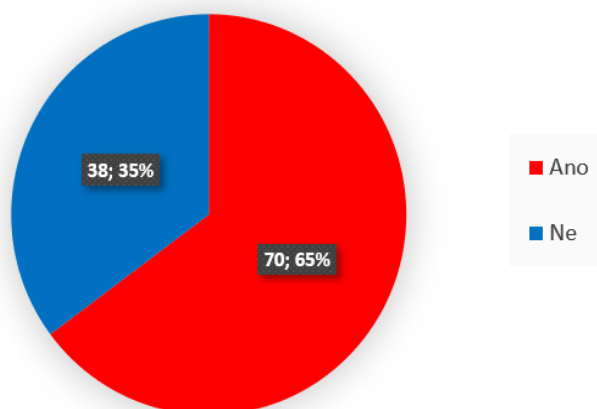


**Graf 18 Městský inženýr**

Poslední část dotazníku se týkala přímo Městského inženýrství. Snažila jsem se zjistit, zda mají lidé ve veřejné správě povědomí o tom, že takový obor vůbec existuje. Méně než polovina (44 %) respondentů uvedla, že už se s tímto pojmem setkali. 56 % dotázaných uvedlo, že ne. Proto jsem v dotazníku po této otázce uvedla krátkou definici, která popisuje pojem „Městský inženýr“.

*„Pokud ne, městské inženýrství je poměrně mladý obor na Fakultě Stavební VUT v Brně. Studenti tohoto oboru se zaměřují převážně na urbanismus a územní plánování, veřejnou infrastrukturu, městské bydlení a občanskou vybavenost. Absolventi tohoto oboru jsou schopni řešit technické i ekonomické zajištění provozu měst a obcí a jejich technickou i dopravní infrastrukturu.“*

**19. Podle této krátké definice, myslíte si, že by se ve Vašem podniku absolvent Městského inženýrství byl schopen uplatnit?**



**Graf 19 Uplatnění městského inženýra**

Na základě krátké definice, kterou jsem uvedla před touto otázkou, jsem zjišťovala, zda by se někdo takový mohl uplatnit ve veřejné správě. Z pohledu zaměstnanců. 65 % dotázaných uvedlo, že ano, 35 % uvedlo, že ne.

**20. Čím by mohl být městský inženýr ve Vašem podniku přínosný?**

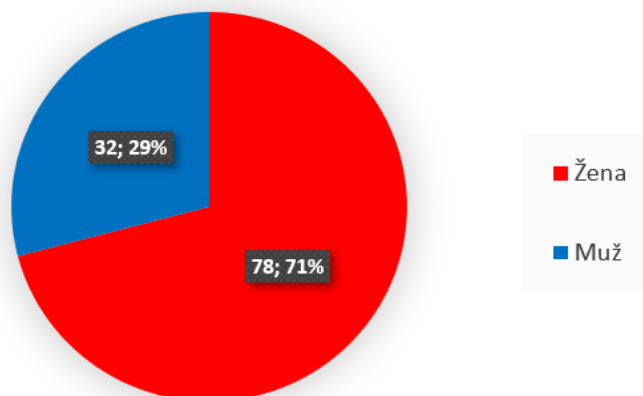
Tuto otázku jsem nechala s otevřenou odpovědí. Odpovědi mi přišlo celkem 44 a byly velice různorodé. Zde jsou vypsány nejčastější odpovědi, které respondenti uvedli:

- Znalost ÚPD, příprava změn ÚP,
- Koncepce výstavby jako celku města či obce, technické i ekonomické řešení intravilánu,
- Zlepšení dopravní situace ve městech, řešení systému parkování,
- Znalost stavebního zákona,
- Schopnost čtení ve stavebních výkresech,
- Řešení staveb a inženýrských sítí,
- Zajišťování provozu GIS.



Kromě technických znalostí, se mezi odpověďmi objevily názory, že by městský inženýr mohl přispět jiným názorem a pohledem na danou problematiku, nezaujatým přístupem nebo nadšením pro věc. Objevilo se také pár odpovědí, že by takový absolvent nemusel najít uplatnění, nebo by se do daného podniku vůbec nehodil. Vcelku ale převažovaly kladné reakce na tento obor, z čehož můžeme vyvodit, že absolventi tohoto oboru by neměli mít nějaké větší problémy při hledání práce.

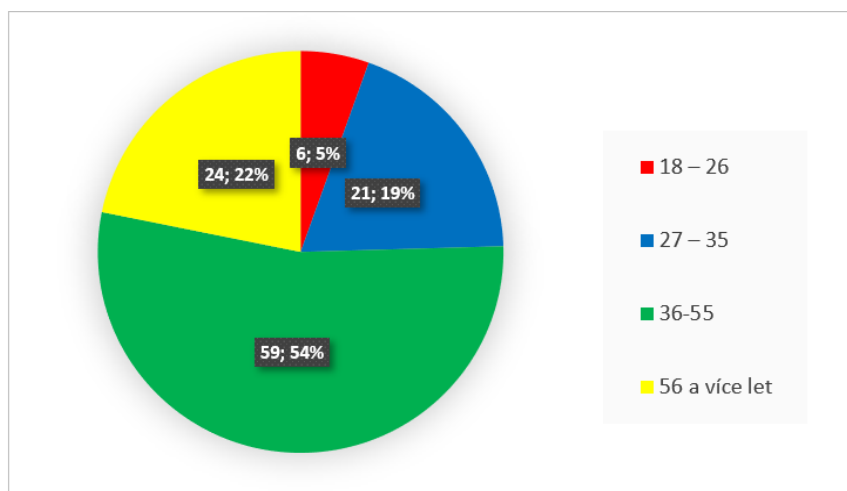
## 21. Pohlaví



Graf 20 Muž nebo žena

Na závěr jsem si nechala obecné otázky ohledně pohlaví, věku, pracovním sektoru a pracovní pozicí. Většina respondentek byla ženského pohlaví (71 %), je tedy vidět, že na stavebních úřadech jsou zastoupeny hlavně ženy.

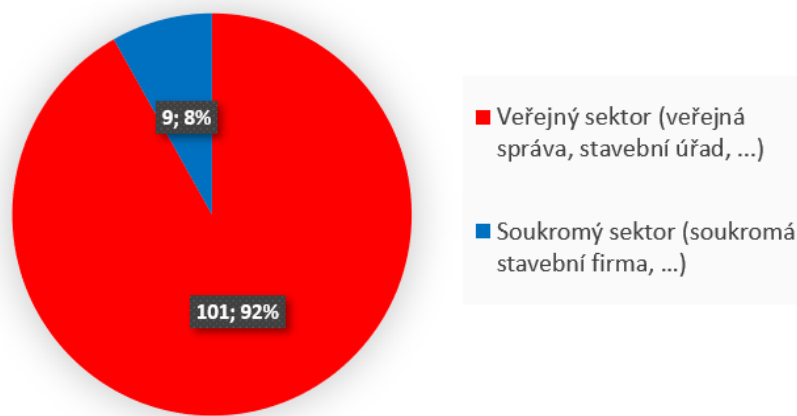
## 22. Věk



Graf 21 Věk

Z hlediska věku můžeme vidět, že nejpočetnější věková skupina oslovených respondentů byla ve věku 36–55 let. Nejmenší zastoupení měli mladí lidé ve věku 18–26 let. Můžeme tedy usuzovat, že pro mladé lidi možná není práce ve veřejné správě příliš atraktivní.

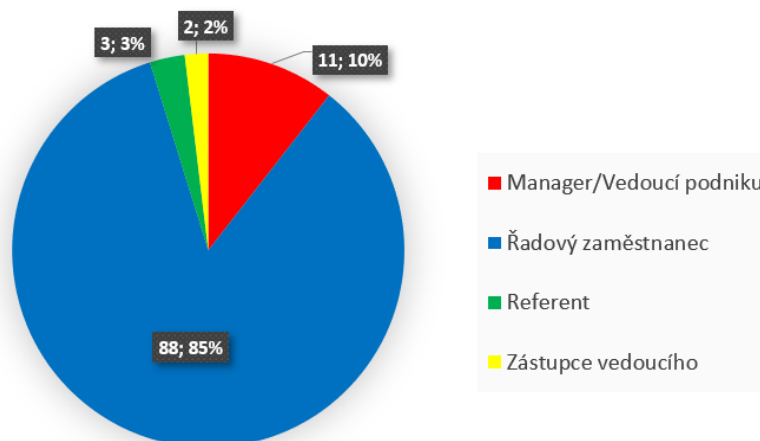
### 23. V jakém sektoru pracujete?



**Graf 22 Pracovní sektor**

Tato otázka se týkala pracovního sektoru. 101 respondentů pracuje ve veřejném sektoru, 9 respondentů uvedlo, že pracují v sektoru soukromém.

### 24. Jakou pozici zastáváte?

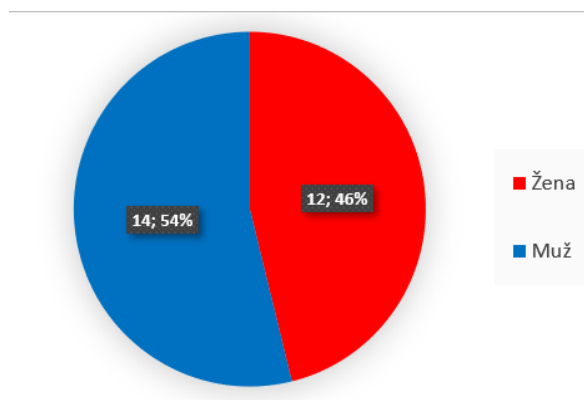


**Graf 23 Pracovní pozice**

Poslední otázka se týkala pracovní pozice, kterou respondenti zastávají. 90 % dotázaných byli řadoví zaměstnanci, referenti nebo zástupci vedoucích pracovníků. 10 % respondentů uvedlo, že pracují na vedoucích pozicích v podniku.

### 3.2.2 Dotazník pro absolventy městského inženýrství

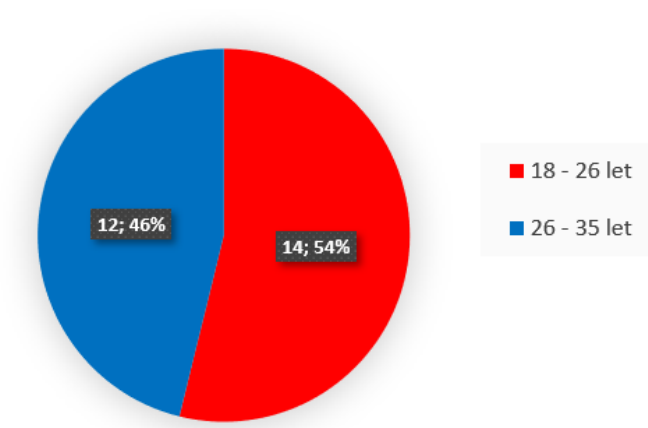
#### 1. Jste muž nebo žena?



**Graf 24 Pohlaví**

Jak můžeme na grafu vidět, poměr pohlaví dotázaných absolventů byl poměrně vyrovnaný. Na dotazník odpovědělo 12 absolventů ženského a 14 absolventů mužského pohlaví.

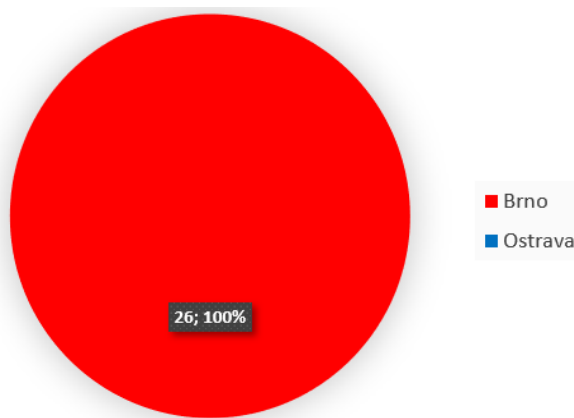
#### 2. Jaký je Váš věk?



**Graf 25 Věk**

Jelikož městské inženýrství je mladý obor, dotázaní absolventi se pohybují ve věku 18–35 let.

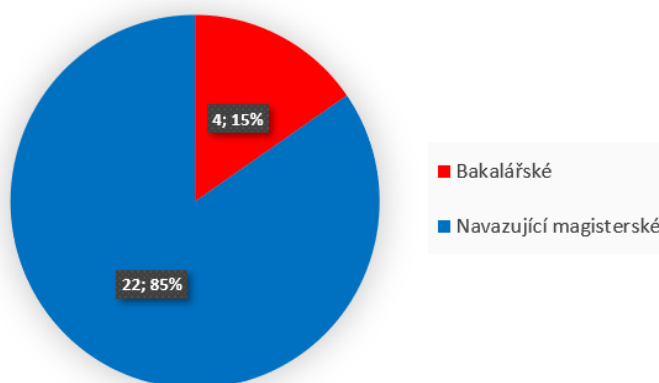
### 3. Na jaké vysoké škole jste obor absolvovali?



**Graf 26 Místo studia**

Jelikož je obor městské inženýrství otevřen i na Technické univerzitě v Ostravě, přidala jsem do dotazníku i tuto možnost. Na žádného absolventa z Ostravy se mi nepodařilo sehnat kontakt, tudíž všichni dotázaní studenti byli absolventy VUT v Brně.

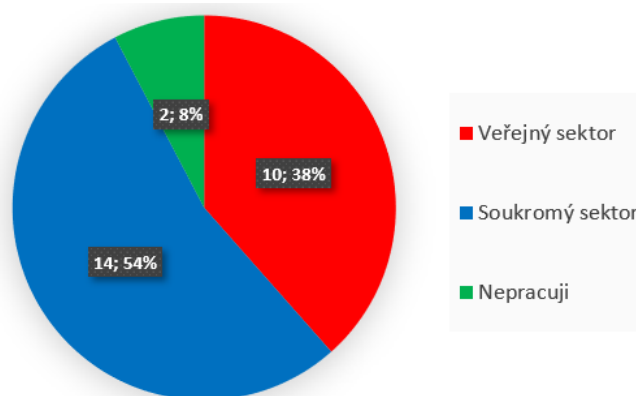
### 4. Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání v tomto oboru?



**Graf 27 Nejvyšší dosažené vzdělání**

Dotazník jsem rozesílala mezi absolventy jak bakalářského, tak navazujícího magisterského studia. 85 % absolventů má dokončené navazující magisterské studium. 15 % dotázaných má dokončený bakalářský stupeň a aktuálně studují navazující magisterské.

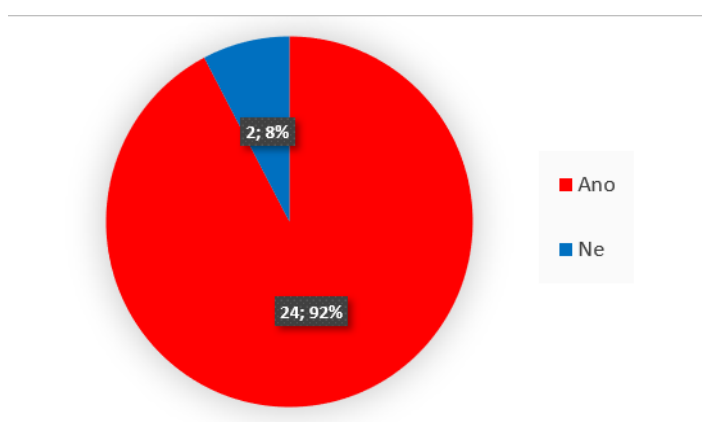
## 5. V jakém sektoru pracujete?



**Graf 28 Pracovní sektor**

14 absolventů uvedlo, že pracují v soukromém sektoru, 10 z dotázaných našlo uplatnění ve veřejném sektoru. Pouze 2 z dotázaných uvedli, že momentálně nikde nepracují.

## 6. Pracujete ve stavebnictví?



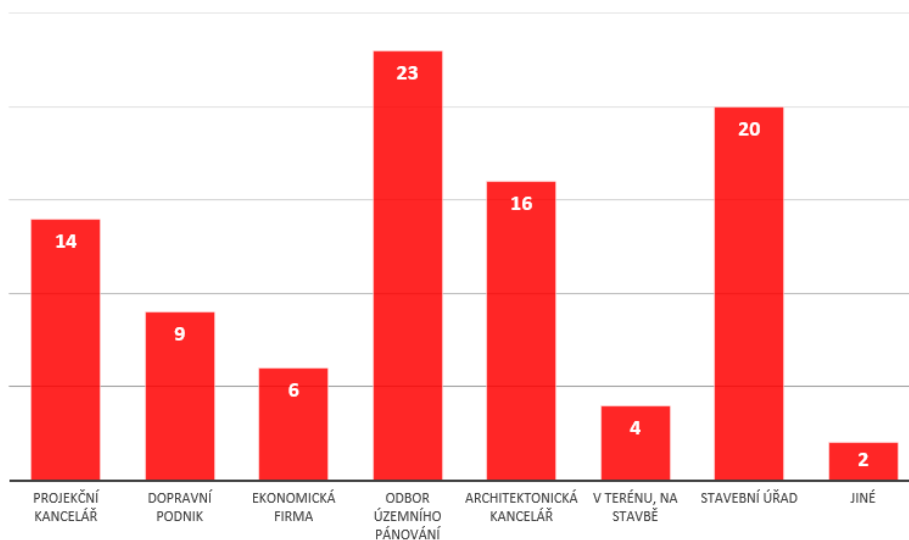
**Graf 29 Práce ve stavebnictví**

Touto kontrolní otázkou jsme si potvrdili, že všichni pracující absolventi se i nadále věnují oboru stavebnictví. Pouze dva respondenti nepracují nikde.

## 7. Konkrétně jakému (stavebnímu) oboru se věnujete?

Otázka byla otevřená a nepovinná. Získané odpovědi od absolventů uvádějí, že momentálně pracují v těchto odvětvích: projekce, územní rozvoj, energetika, pozemní stavitelství a oceňování nemovitých věcí.

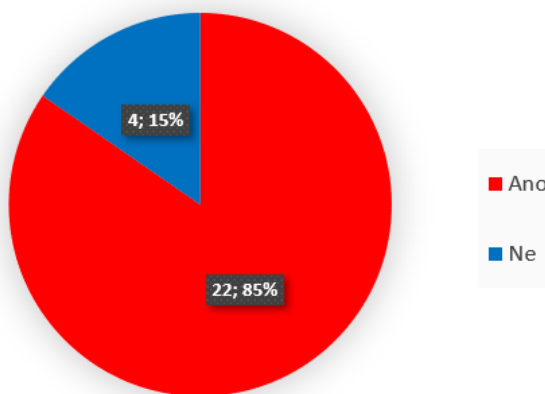
## 8. Kde si myslíte, že absolventi Městského inženýrství najdou nejlepší uplatnění?



**Graf 30 Uplatnění absolventa MI**

Ve většině případů dotázaní vybrali kombinaci 3–4 možností. Nejlépe by se podle dotázaných absolventi MI uplatnili na úseku územního plánování (23 hlasů), na stavebním úřadě (20 hlasů) nebo v architektonické kanceláři (16 hlasů). Mezi jinými odpověďmi se objevila také práce v oblasti vodohospodářství nebo pozemkových úprav.

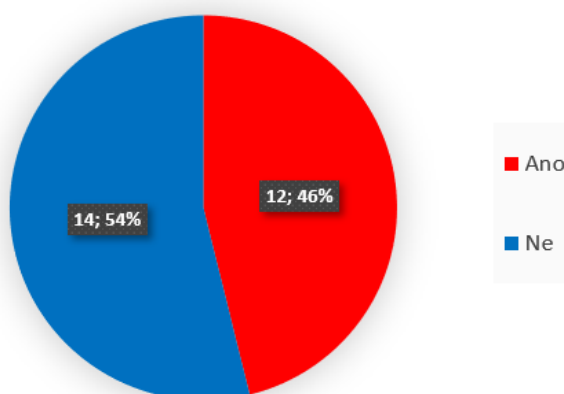
**9. Myslíte si, že je pro Městského inženýra vhodná práce ve veřejné správě?**



**Graf 31 Je veřejné správa vhodná pro MI**

Tato otázka potvrdila, že i studenti MI si myslí (85 %), že ve veřejné správě by mohl Městský inženýr najít vhodné uplatnění. Pouze 4 absolventi byli opačného názoru.

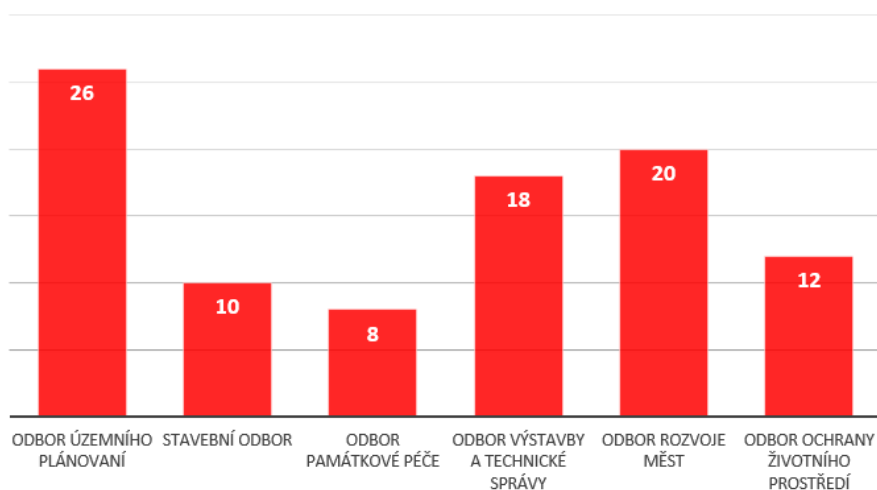
**10. Měli byste Vy zájem pracovat ve veřejné správě?**



**Graf 32 Zájem o práci ve veřejné správě**

I přesto, že většina respondentů odpověděla na předchozí otázku kladně, pouze 46 % absolventů by měli doopravdy zájem ve veřejné správě pracovat. 54 % dotázaných by raději pracovalo v soukromém sektoru.

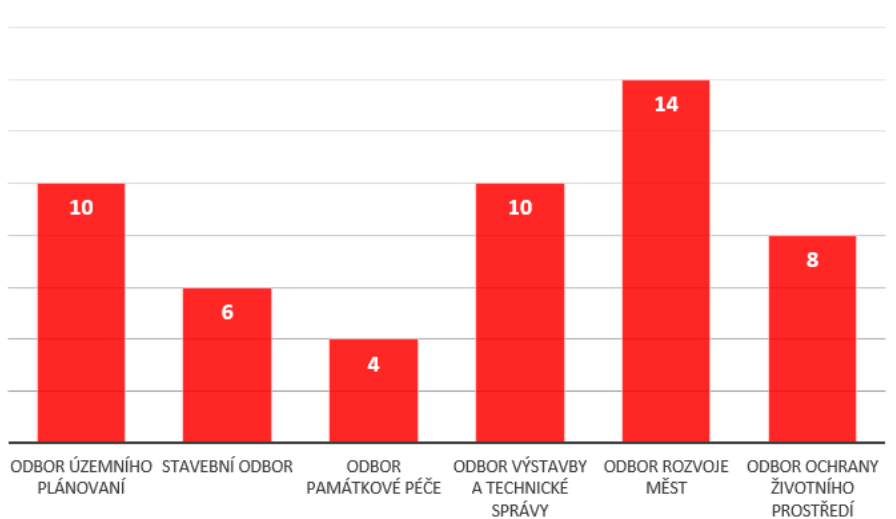
**11. Na jakém odboru veřejné správy by se mohl Městský inženýr nejlépe uplatnit?**



**Graf 33 Vhodný odbor veřejné správy**

Nejvhodnější obor veřejné správy pro městské inženýry, by dle respondentů byl odbor územního plánování (26 hlasů), a to v kombinaci s odborem rozvoje měst (20 hlasů). Další perspektivní možností by mohl být odbor výstavby a technické správy (18 hlasů), odbor ochrany životního prostředí (12 hlasů) nebo stavební odbor (10 hlasů).

**12. Na jakém odboru veřejné správy byste vy nejraději pracovali?**



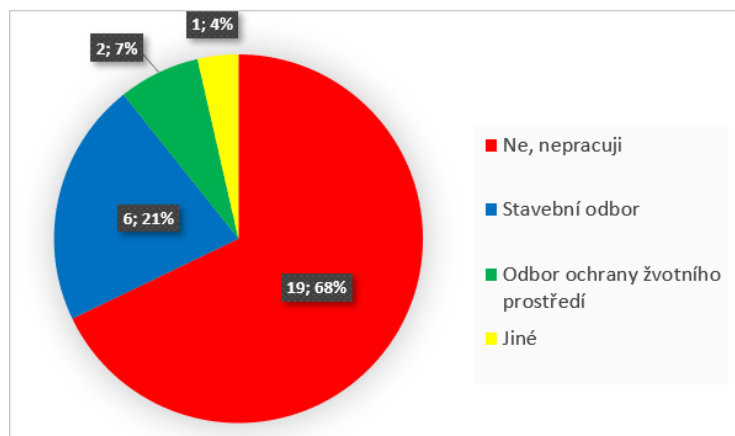
**Graf 34 Odbor veřejné správy pro MI**

Absolventi osobně, by si pro svou budoucí práci nejraději vybrali odbor rozvoje měst (14 hlasů), odbor výstavby (10 hlasů) nebo odbor územního plánování (10 hlasů).



Za to práce na odboru památkové péče, je pak pro mé respondenty nejméně zajímavá (4 hlasy).

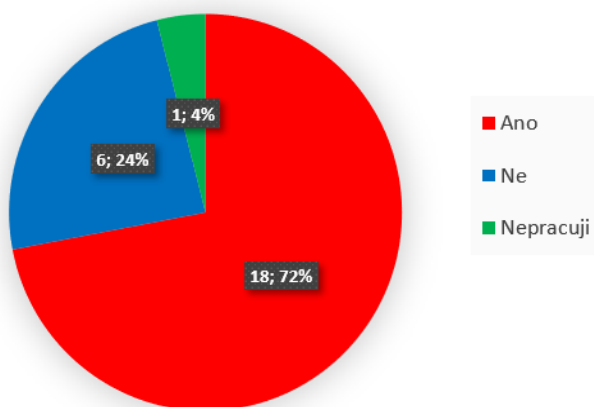
### 13. Pracujete momentálně na nějakém z těchto odborů?



**Graf 35 Práce ve veřejné správě**

19 absolventů odpovědělo, že nepracují na žádném z výše zmíněných odborů. 6 dotázaných uvedlo, že pracují na stavebním odboru, 2 na odboru ochrany životního prostředí. Jeden absolvent zvolil otevřenou možnost a uvedl, že momentálně pracuje pod organizační složkou státu MMR na Ústavu územního rozvoje.

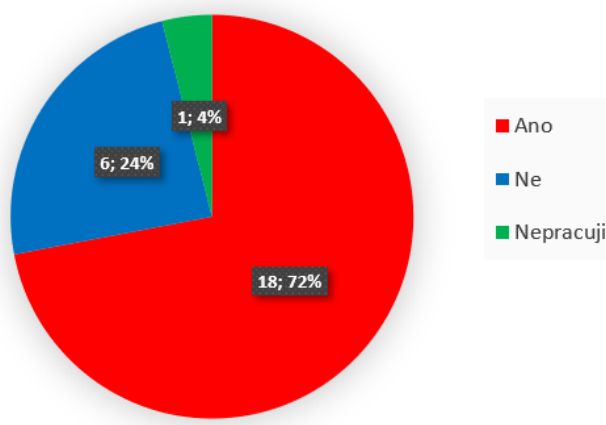
### 14. Máte dostatečné znalosti, které jste se naučili ve škole, pro naplňování své práce?



**Graf 36 Dostatek znalostí**

72 % dotázaných uvedlo, že je vysoká škola dobře připravila pro jejich současné zaměstnání. 24 % absolventů uvedlo, že jejich znalosti ze školy nejsou dostatečné, avšak tito absolventi se momentálně nepohybují přímo v oboru Městského inženýrství.

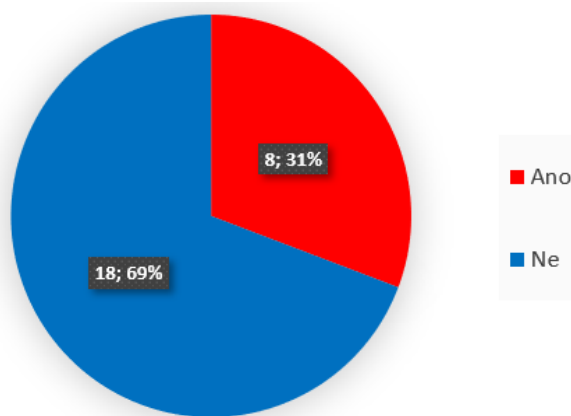
**15. Máte ve svém zaměstnání k dispozici dostatek nástrojů a podkladů k jejímu naplňování?**



**Graf 37 Dostatek nástrojů v práci**

72 % absolventů má ve svém zaměstnání dostatek nástrojů a podkladů pro její naplňování. 24 % uvedlo, že tomu tak není.

**16. Podle zákona je pro práci ve veřejné správě nutné složit Zkoušku odborné způsobilosti (ZOZ) pro daný odbor, setkali jste se někdy s touto zkouškou?**

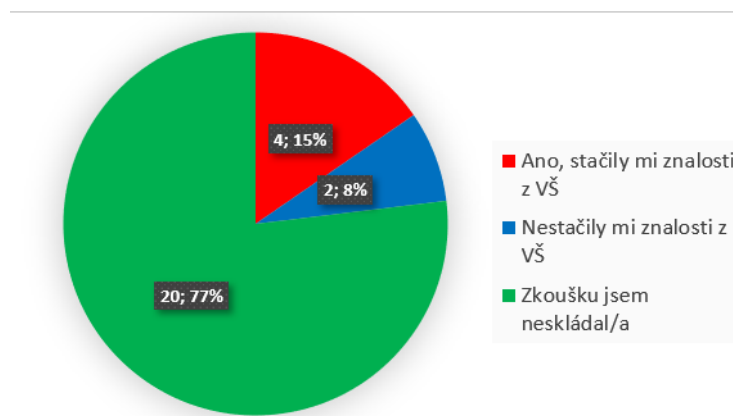


**Graf 38 ZOZ**

Poslední část druhého dotazníku se zabývala zkouškou odborné způsobilosti, kterou musí pracovníci veřejné správy povinně splnit. Zajímalo mně, jestli absolventi tohoto oboru zkoušku vůbec skládali, případně s jakou úspěšností.

Pouze 8 respondentů odpovědělo kladně, tudíž se zkouškou osobně setkali, nebo o ni minimálně slyšeli, zato 18 jich uvedlo, že se s touto zkouškou nesetkali.

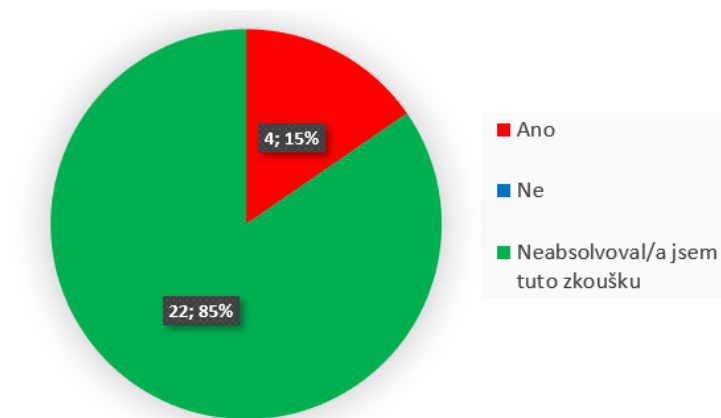
### 17. Měli jste dostatek znalostí pro splnění této zkoušky?



**Graf 39 Znalosti pro ZOZ**

S ohledem na to, že se s touto zkouškou setkalo jen pár mých respondentů je logické, že jich 77 % zvolilo danou možnost. Ze zbylých 6 respondentů 4 uvedli, že jim znalosti získané z vysoké školy stačily a dva že nikoliv.

### 18. Absolvovali jste tuto zkoušku úspěšně?



**Graf 40 Úspěšnost ZOZ**

Z 26 respondentů zkoušku úspěšně složili pouze 4 z nich. 2 absolventi si potom vystačili se znalostmi získanými na vysoké škole a 2 si znalosti ještě doplnili.

Z předchozí otázky víme, že ještě dva respondenti mají zkoušku hotovou. Byla jim uznána na základě vystudovaného oboru, proto ji ani neabsolvovali / aniž by ji museli absolvovat. Ostatní dotázaní zkoušku neskládali.

Abychom mohli správně vyhodnotit, jestli jsou absolventi schopni zkoušku složit úspěšně, bylo by potřeba získat více odpovědí, aby byly výsledky opravdu průkazné.

## 3.3 ŘÍZENÉ ROZHOVORY

### 3.3.1 Rozhovor s 2. místostarostou obce Ivančice

#### ***Mají mladí lidé zájem pracovat ve veřejné správě?***

Téměř ne. Ten zájem je velice malý a pracovat na radnici není pro drtivou většinou těch lidí atraktivní záležitost, protože to zlehčují. Oproti privátní sféře je tady míň peněz, na druhou stranu je to zaměstnání, který může být zajímavý, je to jistota, protože pokud neudělá někdo trestný čin, tak má o zaměstnání postaráno covid necovid, pořád to jede.

#### ***Jak si myslíte, že je na tom momentálně mladá generace z hlediska práce s lidmi?***

Mladí dneska vstupují do života s tím, že všechno jde všechno mají, ale nic pro to nemusí vybojovat. Spousta mladých lidí tím, že jsou pohodlný, tak nechtějí podnikat a chtějí se nechat dobře zaměstnat. Ale měli by si to zkusit.

#### ***Vidíte nějaké rozdíly v přístupu k práci u mladších a starších? Kde je největší problém?***

Je to můj subjektivní názor, ale naprostá většina těch mladých se nechce angažovat. Toto slovo považují téměř za sprosté – angažovanost, ale převažuje takový prvoplánový způsob života tzn. okamžitě pohodlné zaměstnání, hodně peněz k tomu, žádná odpovědnost. A tu odpovědnost podtrhávám, protože když chcete peníze, musíte nést osobní odpovědnost, v podnikání, anebo i v práci a všude. Ale my se setkáváme s tím, že i střední generace, která počítá zejména čtyřicátníky a padesátníky, nechtějí přijímat osobní odpovědnost. A oni to nazývají, že to je risk a všechno to odhazují na někoho jiného. I ti mladí se bojí vystoupit a říct *"já si myslím, že ne.... Můj názor je takový, že... Půjdu si zatím, protože jsem si to nastudoval toto, na internetu jsem našel toto a pojďme do toho."*

Ale to neexistuje, ani u těch starších a můžu říct, že já přesvědčuji mladé lidi, o podle mě samozřejmých věcech, které by oni mě měli předkládat. A já už bych jenom tak kýval, jestli ano nebo ne. Ale já to musím rozbíhat. Já jsem asi nejstarší tady na radnici a já vymýšlím koncepční věci a musím přesvědčovat ty mladý.

#### ***Má mladší generace naopak něco navíc? Má nějaké přínosné vlastnosti nebo dovednosti?***

Ano. Respektive mohou mít – nejsou zatížení předchozími zkušenostmi, to znamená, že oni se nebrodí tím, čím se občas brodím já. Já něco chci řešit, a už všechno

vidím, a to je taky chyba třeba. Pravdou je, že z nějakých 80 % to vždycky tak dopadne, takže když už vidím zárodek nějaké myšlenky nebo názoru, tak už přesně vím, kam to půjde. Takže toto ti mladí nemají, nemají takovou tu zkušenost, která by jim ubírala energii, tak to je prima. A co je dál dobrý, tak jsou flexibilní, nebojí se změnit názor. No a pak mají obrovskou výhodu, že umí používat současné technologie, jim to nedělá problém. Ovšem jsou i takoví, kteří ani toto nezvládají, je to sprostý pro ně, a to i já musím občas někoho učit dělat ve Wordu, Excelu.

Takže občas se to stane, ale není to pravidlem. Takže mladí mají výhodu, že jsou rychlí, měly by mít dostatek energie, ale čím dál tím víc vidím, že jsou shnilí. Oni dokonce ani nechtějí pracovat. Oni necítí tu vnitřní potřebu něco dokázat, takovýto lidský uspokojení, že se člověku něco povedlo.

### ***Jak se Vám osobně pracuje s mladými lidmi?***

Já, když jsem už asi po šesté nebo posedmé skládal kandidátku tak jsem oslovoval mladé lidi a prosil jsem o účast v komunální politice, aby mohli ovlivňovat život tam, kde žijí. Já jsem přesvědčený, že je to pro ně zajímavý, protože můžou prosazovat věci, o kterých si třeba mysleli donedávna, že je prosazovat nemohou. Nicméně naprosto převažuje ten způsob myšlení těch mladších lidí *"Někdo to dělejte, já se na to budu jen dívat a občas vás zkritizuji a tím to končí"*. A je v tom samozřejmě určitá lenost, nevíra v to, že to můžu ovlivnit. A je v tom i to, že se domnívají, že to není priorita jejich života. Bohužel na to přijdou až později až budou hledat pro svoje rodiče domov důchodců, domov se zvláštním režimem, pečovatelky apod.

### ***Jak by se dají lidé lépe motivovat, aby byli produktivnější a odváděli kvalitnější práci?***

Hodně lidí jde na tu radnici, protože je to jednoduchý a pohodlný a že vlastně nemusí vyvíjet aktivitu. Na druhou stranu, když jsem dělal starostu, tak jsem si vždycky dělal týdně nebo měsíčně porady se strategickými zaměstnanci vedoucích odborů. A zasvěcoval jsem je do těch vizí, aby věděli, proč to dělám. A tím hlavně u těch vedoucích funkcí, aby začali chápat ten motiv té činnosti a uvědomili si to, proč to děláme. A tím pádem je to začne bavit.

To je tak i ve firmě, když nejste svázaná s cílem té firmy, uděláte jen to, co musíte a budete čekat, než bude konec pracovní doby. Ale když vám někdo vysvětlí, že když uděláte tady ty 2 věci, tak se vám ztrojnásobí příjem a zisk, tak máte mnohem větší motivaci, než když jenom dostanete pokyny.

***Vy máte zkušenosti i ze soukromé firmy. Je ten přístup mladých stejný i v té soukromé sféře?***

Jak na radnici, tak i ve firmě je stejně potřeba ta motivace pro toho zaměstnance a je pak na tom zaměstnanci, jestli je dostatečně vyspělý, aby tu motivaci vzal za své a poučil se z ní nebo si z ní něco vzal pro sebe.

V naprosté většině je nejdůležitější, aby ti mladí měli motivaci a myslím si, že ta motivace je asi to hlavní, co nejčastěji mladým chybí.

***Čím může být způsobeno, že mladí lidé nemají zájem jít do veřejné správy a je pro ně atraktivnější pracovat v soukromé firmě?***

Správní řád je jeden z nejrozsáhlejších nejdůležitější zákonů vůbec pro nás, protože vás to provází od narození až po smrt. Když se narodíte, tak zápis do matriky je správní úkon. Když umíráte tak zápis do knihy zemřelých je správní úkon, přijetí dětí do mateřské školky správní úkon, stavební povolení správní úkon a správní řád třeba trvá zhruba 5 let, když se ho kvalifikovaný úředník naučí chápat. Nejenom rozumět, ale chápat. Těžko vysvětlíte napoprvé někomu, co vlastně na té radnici děláte. Když dělá výkon státní správy, tak podle správního řádu vydává stavební povolení, vydává živnostenský oprávnění, vydává sociální dávky. Normálně se stará o chod celé společnosti v rámci nějakého zákona, protože stát to nedělá a pověřil obce tzv. přenosnou působností a děláme to za stát my. A já nevím, jaký motiv by měl mít mladý člověk, aby chtěl dělat na živnostenském úřadě. Je to prostě práce jako každá jiná úřednická, ale nemyslím si, že by to nějak ovlivnilo jeho růst třeba. Například na stavebním úřadě, tam už je to jinak, tam vlastně můžete ovlivňovat rozvoj obce, děláte stavební povolení, děláte územní plán, to je hodně zajímavý.

Ale na začátku na té radnici jsou 2 oblasti, a to ten výkon státní správy a samospráva. Samospráva ta je zajímavá, protože tvoříte ten život, výkon státní správy to pro typického úředníka znamená, že vydává rozhodnutí, umožňuje lidem podnikat, kontroluje, jestli je to v pořádku, dává sociální dávky atd. A to už není tak záživná práce. Ale i tak to může naplňovat toho člověka, že může pomáhat a udělat něco pro tu obec, kde bydlí.

***Myslíte, že by mohli mileniálové změnit veřejnou správu?***

Já věřím tomu, že se vždycky najde pár jedinců, kteří řeknou my to chceme změnit a udělají to. Akorát se zvětšuje podíl těch mladých, kteří říkají „*My se svezeme, my nebudeme přemýšlet.*“

Pro určitou skupinu lidí je vždycky všechno špatně a nic si z toho nesmíte dělat. A to jsou takový životní zkušenosti, který jsou pro ty mladý dobrý, ale nemyslím si, že by k těm našim zkušenostem přišli jako sami od sebe. Musí vám to někdo říct, musíte vidět, jak to někdo starší dělá. A okoukat to tak, jak když učíte prvňáčka psát, i tomu mladému člověku musíte říct a ukázat, jak se dělá komunální politika. Musí to okoukat a musíte mu to nechat ochutnat.

### ***Obor městské inženýrství, jaký je Váš názor? Hodil by se někdo takový do veřejné správy?***

To je nesmírně důležitý, tady ten územní rozvoj, protože to je jedna z hlavních úloh obce. Obec by se o to měla postarat a nemůže to nechat na developerech. Jsou tu jasné a nekompromisní zbraně, kdy obec může perfektně řídit to území a ten rozvoj celý, tak, jak to má být – s dostupností, inženýrské sítě a celou infrastrukturou. Některý obce sice mají krásný lavičky, zahrádky a podobně, ale pokud nemám vybudovanou kanalizaci, tak se ta kvalita moc neposune. Když děláte tady ty důležité věci, jako my v Ivančicích, tak pak na spoustě významných místech, třeba těch ministerstvech, jsou úředníci, kteří dělají nějaký rozvoj a už nás znají jako obec a automaticky ta komunikace je produktivnější a není problém sehnat dotace na cokoliv.

Takže ten rozvoj obce, to máte hezky našlápnuto na to, abyste se věnovali klidně profesionální dráze komunálního politika.

#### **3.3.1.1 Shrnutí autora**

Mladá generace má mnoho energie a není zatížena a negativně ovlivněna předchozími zkušenostmi. Velkou výhodou má také ve znalosti nových technologiích. Chybí jí ale touha a snaha něco dokázat a angažovat se v určitých věcech. Pokud se naskytne nějaký problém nebo komplikace, hledají většinou výmluvy než, aby se problém snažili vyřešit. Tento přístup je obdobný i v soukromých firmách.

Zájem mladých lidí pracovat ve veřejné správě není příliš velký a práce pro ně není atraktivní. Správní řád je poměrně komplikovaný a většina mladých lidí vidí práci ve veřejné správě, jako pouze sezení na úřadě a vydávání rozhodnutí. Ale tato práce může být velice prospěšná pro život v daném městě či obci. Je proto důležité předávat podřízeným své vize a motivovat je, aby byli spojení s cíli podniku a věděli, že i oni mohou něco změnit a být potřební. Jelikož územní rozvoj je velice důležitý pro prosperitu obce, mohl by zde být Městský inženýr velice užitečný.

### **3.3.2 Rozhovor s Ing. Bc. Janou Kučeříkovou z majetkového odboru**

#### ***Mají mladí lidé zájem pracovat ve veřejné správě?***

Ano, zájemci jsou. Ten zájem je, když se třeba vypisuje konkurz nebo když se hledají studenti z gymnázia, ekonomky, tak ten zájem nějaký mají. Hlásí se na tu pozici jako do zaměstnání anebo také na praxi. Takže zájem je, ale ta „použitelnost“ je celkem mizivá.

#### ***Takže je tam potřeba ještě další školení nebo lidi více zaučit?***

Školení musí mít, protože ve státní správě musí mít prakticky do roku a půl udělané ZOZ. Většinou si dělají ty daně – základní poplatky, to je prvotní vzdělání, které si dodělat musí na každém úřadě, dneska už to musí mít každý statní i obecní úředník.

#### ***Jak si myslíte, že je na tom momentálně mladá generace, co se týče jejich přístupu k práci a práce s ostatními lidmi?***

Mají pocit, že si můžou vybírat práci. Ne, že na ně třeba všude čekají, ale že oni jsou ti, kteří si můžou vybírat, aniž by prokázali, že oni jsou ti, kteří se na tu práci hodí. Mě třeba osobně tam chybí ta povinná praxe ve školách. Už, aby ti studenti na té škole zjistili, co se vůbec učí. Hlavně na těch středních školách. Na těch odborných učilištích to je něco jiného. Ale na středních školách si nepamatuji, že za poslední 3 roky by tady byl někdo na delší praxi jak týden. Dřív chodívali studenti z ekonomek anebo z průmyslovek třeba na měsíční brigádu, na měsíční praxi. Takže tehdy už se dal ten člověk v tom jednom měsíci zaučit (kdy už tady byl třeba za to svoje studium podruhé, potřetí) a už věděl, jak to na tom úřadě chodí. A už se mohl dát třeba k fakturantkám, aby jim pomohl dělat faktury, značit faktury, řadit faktury atd... Ale dneska když ti studenti přijdou, tak jsou tady na týden, to stihnou maximálně obejít kanceláře, zjistit kdo ve které kanceláři sedí, a to je tak asi všechno. Oni se ani nedozví, co ta jejich práce, kterou se učí, obnáší. Je to pak pro ně o to těžší, když pak dojdou do práce, sednou si na úřad a neví, jak pořádně dělat svou práci.

#### ***Čím může být způsoben ten přístup mladých lidí? Proč jsou „nepoužitelní“?***

Ty děti jsou vychovávány s takovým zvýšeným sebevědomím, že můžou všechno a když jim to umožní rodiče a podporují je v té myšlence, tak to jejich sebevědomí neodpovídá jejich znalostem a takovému zdravému chtění – „já chci něco dokázat, chci něco udělat a já vám chci ukázat, že se to naučím a že to umím.“ Oni chtějí být úředníkem a mít dobrý plat a dobré postavení, ale mají pocit, že tohle dojde samo a že se nemusí snažit. A přijde mi, že je to více u chlapců než děvčat, což mě trochu překvapuje. Ale je to daný od rodiny, od kolektivu, od školy a celkově je jiná doba.



### ***Má mladší generace naopak něco navíc? Má nějaké přínosné vlastnosti nebo dovednosti?***

Oni se nebojí, nebojí se počítačů, oni se nebojí jít do něčeho, o čem absolutně nic neví. Což je na jednu stranu super. Na druhou stranu je to zároveň mínus, poněvadž to okolí se na ně dívá přes prsty. Je to o tom, že mají to myšlení prostě jiné. Když to srovnám se sebou, tak naše generace měla spíš obavy z toho, že něco udělá špatně. Ta dnešní generace jde spíš takovou cestou "pokus omyl". Jenže pak v té praxi je většinou pak častější ten omyl...

### ***Je mladá generace jiná? Jak se Vám osobně pracuje s dnešní mladou generací?***

Je, ale není špatná, ona je taková doba dneska, takže proč ne. Já jsem roky dělala různé s mládeží a instruktory, takže si trůfám říct, že to dokážu porovnat a současná mládež, která nastupuje na tu práci, tak je možná daleko víc sebevědomá, ale s daleko menším všeobecným přehledem. A tohle je velice těžké u nich zkoordinovat na samotnou práci. Mají pocit, že jakoukoliv práci udělají, takže je vždycky správná, i když jim vrátíte 3× jednu věc. Tak pak jste buď za blbce vy anebo naopak se to obrátí proti nim a přestanou si věřit naopak úplně v něčem jiném. Nemají takový ten náboj toho boje, nezkusí si na to sednout a naučit se to sami a místo toho desetkrát dojdou za mnou a já to musím desetkrát opakovat a je to vyčerpávající občas. Ale samozřejmě ne všichni.

Každá generace má svoje klady a zápory, ale to má každá generace. Každá generace nadávala na tu mladou, že je špatná, ale každá generace má ten svůj život nějakým způsobem těžký. Protože vždycky jdete do něčeho neznámého a bez zkušeností a každý si ty svoje zkušenosti musí prožít, to nejde naučit to si musí prožít sami. Tak já bych nehodnotila, že je špatná, ale že je jiná.

### ***Co by mohlo pomoci, aby mladí lidé a studenti měli lepší základ a předpoklady pro budoucí zaměstnání?***

Myslím si, že například sociologie by měla být hlavním předmětem třeba ve stavebnictví, u architektů i u těch učitelů nebo i lékařů. Měl by to být hlavní předmět výuky, protože je neskutečné vyřizovat něco s někým, kdo se neumí ani chovat. Už jenom když vstoupí do dveří ten člověk, tak už dává najevo, jestli se s ním vůbec máte bavit. A tohle na těch vysokých školách zapomínají. Když jste architekt nebo děláte vedoucího stavby a neumíte jednat s lidmi, neumíte lidi odhadnout, tak uděláte polovinu práce. Navíc já si pamatuji, že jsme měli sociologii na vysoké, sice jenom okrajově, ale povinně a dneska to na těch středních školách neumí vůbec. Ten mladý člověk má sice

nastudováno ze střední školy, jak probíhají personální výběry nových zaměstnanců, ale neumí se chovat, a to by se měly naučit už na té škole. Ono je to věc na delší výuku, třeba na nějaký čtyřhodinový blok například pro stavaře, aby věděli, jak to vůbec na těch úřadech chodí, a to asi málo kdo z těch stavařů ví.

### ***Myslíte, že by mohli mileniálové změnit veřejnou správu?***

Veřejná správa se bude muset změnit. Bude se určitě muset změnit nějaký přístup k vydávání různých zákazů, ale zároveň se bude muset změnit nějakým směrem vymáhání těchto záležitostí, protože dneska se prakticky nedají vymáhat příkazy a pokud se začnou vymáhat, tak to bude špatně. Z těch lidí se začnou dělat hrdinové, protože něco porušili a nedej bože stát po nich chce, aby něco začali dodržovat. Takže změnit se bude muset celá společnost, ale ta se mění celou dobu s každou generací a každá generace něco nového přinese.

### ***Chybí lidé na úřadech? Proč tomu tak je?***

Takhle vám to řeknu, na břevclavském stavebním úřadě, tak před 20 lety bylo celkové 12 lidí na územní plán. Dneska je jich tam 5 a rozhodnutí, které normálně trvalo v prodloužené režimu 90 dnů. Tak dneska do 90 dnů nedají ani běžné sdělení nebo informaci o územním plánu, natož, aby napsali nějaké rozhodnutí, to trvá většinou dneska už rok a půl. Je to v tom, že tam nejsou lidi, kteří by to mohli dělat, protože se na tu práci nikdo nežene. Stát vytváří (ale to je moje myšlenka), stát vytváří jakýsi kult učitele, kde stačí abyste měl rád děti a máte práci, s výdělkem o 30 % více a nemusíte nic vykazovat, což například na tom úřadě musíte. Takže každý jde radši dneska spíš do toho středního školství, než aby šel na ten úřad, protože vidí sám, kam ten stát to tlačí. Takže úředníci jsou špatní, protože po lidech něco chtějí, ale to, že to nařizuje stát se nedeklaruje nikde.

### ***Jaká je situace na Vašem úřadě, z hlediska věkového složení?***

My jsme celkem malý úřad a dá se říct, že je nás tu tak 6 kolem té věkové skupiny nad 40 let a 3 mladé holky čerstvě po škole. Takže jsme tu jakoby takové 2 generace a nevstupuje mezi nás nějaká další. Takže jsme taková ucelená skupina. Z těch škol, co tady chodí na tu praxi, se jich tu během roku třeba 5-6 vystřídá. Pak většina děvčat, které tady jsou, došly na ten úřad právě přes ty letní brigády. Prvně ze školy, pak letní brigády a ty, které byly šikovné, se tu pak uchytily a zařadily se za námi na úřad a udělaly si ZOZ. Ale určitě by se nám tu hodily posily.

### ***Obor městské inženýrství, jaký je Váš názor? Hodil by se někdo takový do veřejné správy?***

Tak to je určitě obor, který je přímo šitý na státní správu, ale asi spíš na správu těch dvojkových úřadů, ne těch jedničkových. I když možná i jedničkové – správa zeleně, správa majetku, územní plán. Ale tam se bez vysokoškolského vzdělání ani nedostanete. Alespoň bakaláře tam musíte mít.

#### ***3.3.2.1 Shrnutí autora***

Obdobně jako u předchozího rozhovoru je popis mladé generace velice podobný, Výhoda mladých lidí tkví hlavně ve znalosti informačních technologiích, jejich sebevědomosti a nebojí se zkoušet nové věci. Nicméně ne vždy jejich sebevědomí souhlasí s jejich znalostmi. Velkým problémem je nedostatek praxí na školách, tudíž mladí lidé nemají představu, co jejich studovaný obor opravdu obnáší. Dalším problémem je jejich chování a správná komunikace, kterou ve většině případů postrádají.

Obecně zájem o práci ve veřejné správě je, i když ne příliš velký, což způsobuje nedostatek pracovních sil na úřadech a tím pádem dlouhé prodlevy při vydávání rozhodnutí apod. Odbornost Městského inženýra by ve státní správě byla užitečná.

#### **3.3.3 Řízený rozhovor s absolventy MI 1**

##### ***Jaké pro Vás bylo studium Městského inženýrství na VUT v Brně? Bavilo Vás a přišlo Vám zajímavé a přínosné?***

Než jsem nastoupila na MI, byla jsem z náplně oboru a samotného popisu nadšená. Toto propojení mezi klasickou stavařinou/urbanismem/znalostí měst mi přišlo zajímavé. V průběhu studia šlo velmi poznat, že je obor v plenkách a předměty jsou pro jednotlivé semestry vybrané dost nahodile. Myslím, že by bylo přínosné, kdyby se někdo z absolventů MI aktivně zapojil do vhodnějšího rozplánování samotné předmětové skladby oboru.

##### ***Kde momentálně pracujete? Našel/a jste práci v oboru?***

Už při škole jsem začala pracovat v Kanceláři architekta města Brna, kde působím i nyní.

***Měl/a jste potíže s hledáním práce?***

Měla jsem štěstí, že jsem v KAMu působila jako stážista již 3. rok a následný přechod do pracovního poměru pak nebyl problém. Vzhledem k současnému covid stavu věřím, že pro ostatní spolužáky nemusela být situace stejně veselá.

***Byl Váš vystudovaný obor zajímavý pro firmu/y, ve kterých jste žádal/a o práci?***

Bohužel moc ne. Spíš si většina lidí nedovede představit, co všechno takový MI umí a neumí. Častěji se setkávám se zmatenou reakcí než s nadšením. Ale chci podotknout, že to není chyba firmy/zaměstnavatele, ale i samotného absolventa (který se neumí odprezentovat) a zejména pedagogů, kteří v nás nepodporovali důvěru v obor MI. Sami nevěděli, co MI znamená/obnáší a podle toho se k nám i chovali. Otázky typu „a kdo vy jste, co vlastně budete dělat, a to jako budete úředníci“ nikoho příliš nepodpořili. Pak není divu, že jsme časem sami ztratili chuť vůbec říkat, že studujeme konkrétně MI. Tedy aspoň já jsem raději a častěji zaměřila pozornost pouze na předměty, kterým jsem se do budoucna stejně chtěla nejvíc věnovat. TZN. na otázku, co vlastně studuji a co je MI jsem odpovídala „poměrně nový obor stavební fakulty s širokou škálou zaměření, zejména na komplexní fungování města, urbanismus, technickou infrastrukturu, a to vše s právním přesahem“.

***Našel/a jste si práci už během studia nebo až po absolvování VŠ?***

Ano, jak zmiňuji výše.

***Je něco, co Vám při studiu městského inženýrství chybělo? Nějaký předmět, který byste ocenili navíc, nebo který by se Vám hodil k Vaší momentální/budoucí práci?***

Já bych celkově ocenila mnohem víc urbanistických předmětů, projektů územních studií...

***Jste spokojeni s Vaší momentální prací? Máte dobré pracovní podmínky? Máte dostatek zdrojů, podkladů a nástrojů pro náplň Vaší práce?***

Ve všech ohledech ano. Je to pravděpodobně jediná práce, kterou bych ve svém oboru chtěla dělat.

***Narazili jste na nějaké problémy v praxi? Něco, co jste neuměli, nebo co Vás překvapilo?***

3D modelování, vizualizace

***Co si myslíte o Městském inženýrovi a veřejné správě? Mohlo by to být to pravé uplatnění pro absolventy tohoto oboru? Kde jinde by mohl najít absolvent tohoto oboru dobré uplatnění?***

Myslím, že kdekoliv ve stavebním oboru. Záleží vždy na člověku.

***Chtěl/a byste Vy pracovat ve veřejné správě (pokud tam již nepracujete)? A proč?***

Ne jako takové – třeba na stavebním úřadě, kde bych jen „povolovala nebo zamítala projekty“. Baví mě různorodost a pestrost, kterou mi současná práce nabízí. Všichni vzájemně spolupracujeme na různých městotvorných projektech. Třeba nyní se zabývám Návrhem územního plánu, který by měl být projednán do roku 2022.

***Máte nějaké zajímavé postřehy či zkušenosti z praxe, které by měli budoucí absolventi MI vědět nebo se na ně připravit?***

Nic konkrétního mě nenapadá. Život je největší škola, každý si musí svoje chyby a úspěchy prožít sám. Zkušenosti přijdou časem s praxí.

### **3.3.4 Řízený rozhovor s absolventy MI 2**

***Jaké pro Vás bylo studium Městského inženýrství na VUT v Brně? Bavilo Vás a přišlo Vám zajímavé a přínosné?***

V průběhu bakalářského programu mě studium vcelku bavilo svojí rozmanitostí. Navazující studium nesplnilo moje očekávání. Za mě ideální obor pro lidi, kteří nemají hned zpočátku studia jasno, jakým směrem se vydat. Ve výsledku mi studium MI umožnilo se zorientovat ve všech stavebních disciplínách a přesvědčilo mě o tom, že nechci pracovat ve veřejné správě.

***Kde momentálně pracujete? Našel/a jste práci v oboru?***

Pracuji v oblasti energetiky budov, takže mimo obor MI. Po studiu jsem ani neuvažoval o práci ve veřejné správě.

***Měl/a jste potíže s hledáním práce?***

Ne

***Byl Váš vystudovaný obor zajímavý pro firmu/y, ve kterých jste žádal/a o práci?***

Bylo pro ně zajímavé spíše stavební vzdělání a předchozí získaná praxe.

***Našel/a jste si práci už během studia nebo až po absolvování VŠ?***

Po dokončení VŠ jsem krátce pokračoval v práci získané v průběhu studia (obor vodohospodářské stavby) a následně jsem si našel nové zaměstnání (obor energetika staveb).

***Je něco, co Vám při studiu městského inženýrství chybělo? Nějaký předmět, který byste ocenili navíc, nebo který by se Vám hodil k Vaší momentální/budoucí práci?***

Vzhledem k aktuálnímu oboru zaměstnání by se mi hodilo více TZB a stavařiny v navazujícím studiu, ale protože nepracuji v oboru MI, tak nemohu posoudit co by mi mohlo chybět např. při práci ve veřejné správě.

***Jste spokojeni s Vaší momentální prací? Máte dobré pracovní podmínky? Máte dostatek zdrojů, podkladů a nástrojů pro náplň Vaší práce?***

Jsem maximálně spokojený, nemůžu si na nic stěžovat.

***Narazili jste na nějaké problémy v praxi? Něco, co jste neuměli, nebo co Vás překvapilo?***

Zatím ne, víc než samotné studium mě na práci připravila praxe během studia.

***Co si myslíte o Městském inženýrovi a veřejné správě? Mohlo by to být to pravé uplatnění pro absolventy tohoto oboru? Kde jinde by mohl najít absolvent tohoto oboru dobré uplatnění?***

Veřejná správa se přímo nabízí, ale absolvent MI, pokud je ochotný se učit a přizpůsobit se, tak může najít uplatnění ve všech stavebních disciplínách.

***Chtěl/a byste Vy pracovat ve veřejné správě (pokud tam již nepracujete)? A proč?***

Ne, není to pro mě zajímavé (náplň práce, platové ohodnocení). Během praxe při studiu jsem byl v kontaktu s pracovníky veřejné správy a ani od nich jsem neměl pozitivní ohlasy.

***Pokud ano, na jakém odboru byste chtěl/a pracovat (nebo pracujete)?***

Když už, tak asi odbor životního prostředí.

***Máte nějaké zajímavé postřehy či zkušenosti z praxe, které by měli budoucí absolventi MI vědět nebo se na ně připravit?***

Není problém najít si jako absolvent z oboru MI práci, i mimo veřejnou správu. Většinou stačí mít základní přehled o problematice a pak už je to jen ochotě učit se, přizpůsobit se a makat.

### 3.3.5 Řízený rozhovor s absolventy MI 3

***Jaké pro Vás bylo studium Městského inženýrství na VUT v Brně? Bavilo Vás a přišlo Vám zajímavé a přínosné?***

Když se zpětně ohlédnu, tak rozhodnutí jít studovat Městské inženýrství považuji za nejlepší v mém profesním, možná i osobním životě. Přínos samotného oboru je nezpochybnitelný, především po lidské stránce. Studium bylo zábavné, věcné a obohacující. Nebojím se říct, že jsem zde našel přátele na celý život.

***Kde momentálně pracujete? Našel/a jste práci v oboru?***

Díky multidisciplinárnímu pojetí samotného oboru tuším, že práci v oboru našel téměř každý z absolventů a já nejsem výjimkou. Pracuji jako projektant vodohospodářské infrastruktury.

***Měl/a jste potíže s hledáním práce?***

Žádné potíže jsem nezaznamenal, nabídky zaměstnání jsem měl dávno před dokončením studia.

***Byl Váš vystudovaný obor zajímavý pro firmu/y, ve kterých jste žádal/a o práci?***

Jak zmiňuji ve výše uváděné odpovědi, nabídku mého současného zaměstnání jsem dostal ještě při studiu, takže si troufám říci, že byl.

***Našel/a jste si práci už během studia nebo až po absolvování VŠ?***

Pracoval jsem v průběhu celého vysokoškolského studia.

***Je něco, co Vám při studiu městského inženýrství chybělo? Nějaký předmět, který byste ocenili navíc, nebo který by se Vám hodil k Vaší momentální/budoucí práci?***

Ať přemýšlím, jak přemýšlím, nic zásadního mě nenapadá. Myslím, že obor je postavený dobře a vůbec, kdo já jsem, abych hodnotil...

***Jste spokojeni s Vaší momentální prací? Máte dobré pracovní podmínky? Máte dostatek zdrojů, podkladů a nástrojů pro náplň Vaší práce?***

Se svojí prací jsem spokojen maximálně. Nedokážu si představit, že bych dělal něco jiného.

***Narazili jste na nějaké problémy v praxi? Něco, co jste neuměli, nebo co Vás překvapilo?***

Tím, že jsem se v praxi pohyboval téměř po celou dobu studia, tak se mi tato otázka obtížně hodnotí. Pokud budu hledat „něco co jsem neuměl“, tak je toho jistě

spousta a rozhodně je další spousta věcí, co neumím ani nyní. Vzdělávání nekončí po absolvování studia, naštěstí.

***Co si myslíte o Městském inženýrovi a veřejné správě? Mohlo by to být to pravé uplatnění pro absolventy tohoto oboru? Kde jinde by mohl najít absolvent tohoto oboru dobré uplatnění?***

Netuším, jestli je uplatnění ve veřejné správě to „pravé ořechové“. Za sebe ale můžu říct, že s úředníky z veřejné správy přicházím do kontaktu pravidelně a kéž by tam častokrát seděl někdo z mých bývalých spolužáků... Uplatnění absolventů je stejně široké, jako samotné zaměření oboru, které bych snad z hlavy ani neuměl definovat. Vždycky se mi líbilo, že si každý našel takové zaměření, které mu bylo nejbližší a kterému se chtěl věnovat. To je za mě jeden z největších přínosů Městského inženýrství.

***Chtěl/a byste Vy pracovat ve veřejné správě (pokud tam již nepracujete)? A proč?***

Snad ani ne. Těžkopádnost celého systému, nemožnost jakékoliv změny, závislost na častokrát „politických“ nebo jinak motivovaných rozhodnutích. Vlastně jsem opravdu rád, že dělám to, co dělám. Každý, kdo se pokusí o jakoukoliv změnu k lepšímu, tomu fandím.

***Pokud ano, na jakém odboru byste chtěl/a pracovat (nebo pracujete)?***

Kdyby opravdu nebylo zbytí a dostal jsem „nůž na krk“, tak беру vodoprávní úřad (odbor životního prostředí).

***Máte nějaké zajímavé postřehy či zkušenosti z praxe, které by měli budoucí absolventi MI vědět nebo se na ně připravit?***

Moc o tom nepřemýšlejte, občas při studiu pracujte a na pivo chodte do Pegasu na Jiráskově. Tam je stejně nejlepší.

### **3.3.6 Řízený rozhovor s absolventy MI 4**

***Jaké pro Vás bylo studium Městského inženýrství na VUT v Brně? Bavilo Vás a přišlo Vám zajímavé a přínosné?***

Bylo to zajímavé, nejvíc mě na tom bavila rozmanitost předmětů.

***Kde momentálně pracujete? Našel/a jste práci v oboru?***

Pracuji ve firmě, která se zabývá energetikou. Neřekla bych, že to je úplně práce v oboru, každopádně si myslím, že student MI se může uplatnit v široké škále oborů. Záleží na zájmech jednotlivce.



***Měl/a jste potíže s hledáním práce?***

Ano.

***Byl Váš vystudovaný obor zajímavý pro firmu/y, ve kterých jste žádal/a o práci?***

Hodně záleželo, kam jsem se hlásila. V současné práci pro obor městského inženýrství nebyl nijak zvlášť zajímavý nebo důležitý. Důležité bylo, na jaké škole (stavební fakulta).

***Našel/a jste si práci už během studia nebo až po absolvování VŠ?***

Po absolvování VŠ.

***Je něco, co Vám při studiu městského inženýrství chybělo? Nějaký předmět, který byste ocenili navíc, nebo který by se Vám hodil k Vaší momentální/budoucí práci?***

Větší zaměření na 3D programy (SketchUp, Revit...) nebo GIS (ArcGIS).

***Jste spokojeni s Vaší momentální prací? Máte dobré pracovní podmínky? Máte dostatek zdrojů, podkladů a nástrojů pro náplň Vaší práce?***

V práci spokojená jsem. Pracovní podmínky super i máme k dispozici spoustu zdrojů. Probíhají i různé semináře nebo workshopy.

***Co si myslíte o Městském inženýroví a veřejné správě? Mohlo by to být to pravé uplatnění pro absolventy tohoto oboru? Kde jinde by mohl najít absolvent tohoto oboru dobré uplatnění?***

Městský inženýr podle mě najde uplatnění nejenom ve veřejné správě. A nemyslím si, že veřejná správa by měla být jediný obor, kam by měli studenti tohoto oboru směřovat. Umím si představit například práci v architektonickém ateliéru, projekci rozvoje území, v pozemkových úpravách nebo v projekci inženýrských staveb.

***Chtěl/a byste Vy pracovat ve veřejné správě (pokud tam již nepracujete)? A proč?***

Ve veřejné správě bych pracovat nechtěla, především kvůli finančnímu ohodnocení, které se řídí tabulkovými hodnotami. Zároveň si myslím že práce ve veřejné správě je spíše práce s papíry než nějaká kreativní činnost.

### **3.3.7 Shrnutí rozhovorů s absolventy MI**

Obecně byli absolventi oboru Městského inženýrství velice spokojeni s náplní a obsahem předmětů tohoto oboru. Absolventi neměli problém najít uplatnění v praxi a díky rozmanitosti předmětů je zaměření každého z absolventů v jiném stavebním odvětví. Většina z nich si našla práci již při studiu.

Ačkoliv má obor Městské inženýrství velice dobré předpoklady pro uplatnění absolventů ve veřejné správě, všichni z výše dotázaných pracují v soukromých firmách. Souhlasí s tím, že by veřejná správa mohla být ideální pro absolventy tohoto oboru, avšak nepřijde jim toto zaměstnání atraktivní. Hlavně kvůli špatnému finančnímu ohodnocení a svázanosti celého systému, kde není dostatečný prostor pro seberealizaci a kreativitu.

## 4 DÍLČÍ ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

Na základě dotazníkových šetření a řízených rozhovorů jsem byla schopná zhodnotit aktuální situaci ve veřejné správě obecně a také ve spojitosti s Městskými inženýry. Díky tomu se mi podařilo zodpovědět stanovené výzkumné otázky.

### 4.1 DÍLČÍ ZÁVĚRY

#### **A. Má mladá generace informačních technologií zájem pracovat ve veřejných sektorech a jaká je komunikace a spolupráce s mladými lidmi?**

Na začátku výzkumu jsem si zvolila pomyslnou hranici mladé generace do 35 let. Již z dotazníkového šetření můžeme vidět, že pouze jedna čtvrtina dotázaných respondentů uvedla, že se pohybují v této mladší věkové skupině. K úplně nejmladší věkové generaci 18–26 let se přihlásilo pouze 5 % dotázaných. Toto je první ukazatel, že v současné době působí ve veřejné správě spíše lidé nad 35 let a dá se z toho předpokládat, že práce ve veřejné správě pro mladé, čerstvě vystudované lidi, není příliš atraktivní. Z řízených rozhovorů se mi potvrdilo, že zájem mladé generace o práci ve veřejných sektorech není dostatečný.

Co se týče spolupráce a vzájemné komunikace mezi zaměstnanci, byly výsledky z dotazníkového šetření vcelku kladné. 80–90 % dotázaných uvedlo, že pracují v týmu, snaží se vycházet a pomáhat si navzájem se svými kolegy a nemají mezi sebou, ve většině případů, zásadní problémy.

Abych měla pohled i z druhé strany, využila jsem k zodpovězení této otázky řízené rozhovory z pohledu vedoucích pracovníků. V obou případech jsem měla velice shodné názory na mladou generaci, kde mi bylo potvrzeno, že mladí lidé nemají příliš velký zájem o práci ve veřejné správě. Důvodem může být malé finanční ohodnocení nebo pro ně nemusí být tato práce atraktivní a perspektivní. Pokud mladí lidé přece jenom projeví zájem o tyto pozice, bývá u nich problém hlavně ve špatném přístupu k práci a jejich všeobecné znalosti nejsou často dostatečné. Na druhou stranu jsou velice energičtí, nejsou zatíženi předchozími problémy a ve většině případů mají velikou výhodu, že umí používat moderní technologie.

#### **B. Je předávání důležitých postupů a informací ve veřejném sektoru dostatečné a jsou sami zaměstnanci motivovaní ke svému profesnímu rozvoji a zároveň rozvoji podniku?**

Ve velké většině stavebních soukromých firem jsou školení, benefity pro zaměstnance a pracovní podmínky na velmi dobré úrovni v dnešní době. Otázkou je, zda

je tomu tak i ve státní správě. Vždy se jedná o subjektivní názor jednoho člověka. Co vyhovuje a je dostatečné pro jednoho, nemusí stačit pro druhého. Z dotazníkového šetření se ale většina respondentů kladně shodla, že motivovat zaměstnance je velmi důležité, a že oni sami oceňují možnosti k profesnímu zlepšení ve svém zaměstnání.

Z hlediska informovanosti byly výsledky lehce rozporuplné. Většina respondentů uvedla, že jsou jim informace od vedení předávány pouze částečně nebo nejsou stoprocentně srozumitelné či dostatečné. Někteří lidé, hlavně starší věkové skupiny (objevilo se také pár mladších jedinců), mají problém se přizpůsobovat a vstřebávat rychle se měnící postupy, vyhlášky nebo modernější programy, a proto by ocenili více času či možností k sebevzdělání. Dle pana inženýra Sládka je důležité sdílet své vize mezi ostatními zaměstnanci a snažit se jim vysvětlit, za jakým cílem se má daný úkol vykonat. Když lidé pochopí cíl své práce a dokážou se s ním ztotožnit, mají pak větší motivaci a chuť tento cíl splnit.

Na základě tohoto shrnutí bych zkonstatovala, že předávání důležitých informací ve veřejné správě není dostatečné.

### **C. Byl by zájem o absolventy Městského inženýrství ve veřejné správě?**

Pro mnoho lidí je Městské inženýrství stále neznámý pojem, jelikož je tento obor poměrně mladý. Většina dotázaných se s ním doposud nesetkala. Při jeho objasnění již byli reakce příznivější. Z průzkumu se mi potvrdilo, že by o absolventy tohoto oboru mohl být zájem hlavně na úseku územního plánování. Na městských úřadech není dostatečný počet zaměstnanců, proto se může vyřizování úředních záležitostí velmi často protáhnout. Tuto mezeru by mohl vyplnit právě někdo, jako Městský inženýr. Velikou výhodou Městských inženýrů je, že mají všeobecný přehled – dokážou se orientovat v ÚPD, projektové dokumentaci nebo ve stavebním zákoně. A měli by být schopni komplexně řešit infrastrukturu měst a obcí.

### **D. Mohla by být z pohledu absolventů veřejná správa to pravé místo pro Městského inženýra a měli by zájem o práci ve veřejném sektoru zájem?**

Jak z dotazníkového šetření, tak z rozhovorů se mi potvrdilo, že veřejná správa by pro člověka se zaměřením MI byla vhodná. Nejvhodnější by byl dle respondentů odbor se zaměřením na územní plánování, rozvoj měst nebo technické správy. Většina dotázaných absolventů se tedy shodla, že by toto zaměstnání pro ně bylo vhodné. Avšak zájem pracovat ve veřejné správě více jak polovina dotázaných nemá.

Práce na úřadech je pro většinu z nich finančně nezajímavá a málo kreativní. Sama za sebe mohu konstatovat, že před tímto výzkumem jsem byla velice skeptická k

práci v jakémkoliv veřejném podniku, a to ze stejných důvodů, jaké uvedli absolventi. Ale po rozhovorech s lidmi, kteří se v tomto sektoru pohybují, jsem si uvědomila, že veřejná správa nemusí být jenom špatná a nekreativní činnost. Vše se odvíjí od vedení a lidí, kteří s vámi pracují a pokud máte kolem sebe lidi, kteří chtějí a mají chuť dělat prospěšné věci pro občany, pak i ve veřejné správě může člověk najít kreativní a prospěšnou činnost, ve které se může angažovat.

#### **E. Jaké je současné uplatnění v praxi absolventů Městského inženýrství?**

Z vystudovaných absolventů MI, kteří odpověděli na mé otázky, tak více než polovina pracuje v soukromých firmách. Konkrétní zaměření je velice různé, absolventi MI našli uplatnění v oboru jak územního plánování, tak energetiky, vodohospodářských staveb nebo v projekčních kancelářích. Podle jejich zkušeností, je dobré hledat praxi v oboru již při studiu. Ve většině firem jsou důležitějším ukazatelem počet roků praxe než konkrétní vystudovaný obor. Pokud je člověk pracovitý a je ochotný se dále učit, není problém se s vystudovaným oborem MI uplatnit v jakémkoliv stavebním odvětví.

#### **F. Mají Městští inženýři dostatek znalostí a prostředků k výkonu své práce a jsou schopni složit Zkoušku zvláštní odborné způsobilosti?**

Většina z dotázaných absolventů uvedla, že jsou ve své práci spokojeni a mají dostatek nástrojů k jejímu výkonu. Většinou absolventům chybí znalosti pouze v konkrétních programech, což se odvíjí od daného oboru a firmy, ve které pracují. Každá firma nebo společnost pro výkon své práce používá jiné prostředky a využívá jiné programy. Absolventi uvedli, že se v praxi setkali s nedostatkem zkušeností v oblasti 3D programů a vizualizací nebo s programováním.

Jak jsem zmiňovala již na začátku výzkumu, bylo jedním z mých cílů zjistit, zda se někteří z absolventů při své práci setkali se zkouškou ZOZ a jaká byla jejich úspěšnost. Z 26 absolventů, kteří se zúčastnili mého dotazníkového šetření, tak pouze 4 tuto zkoušku skutečně skládali. Zde jsem čekala větší úspěšnost, jelikož 10 respondentů (38 %) uvedlo, že ve veřejné správě aktuálně pracují. Je ale možné, že zkoušku teprve skládat budou, protože na složení zkoušky ZOZ mají zaměstnanci ve veřejné správě rok a půl. Ze 4 absolventů, kteří zkoušku skládali, byla úspěšnost 100 %. Avšak abychom mohli správně vyhodnotit, jestli jsou absolventi schopni zkoušku složit úspěšně, bylo by potřeba získat odpovědi od více respondentů.

## 4.2 DOPORUČENÍ

Po shrnutí otázek z dotazníkového šetření a řízených rozhovorů jsem došla k následujícím výsledkům a doporučením. Největší problém, se kterým se veřejná správa potýká, je nedostatek pracovních sil. Nemyslím si, že by práce v této sféře byla nezajímavá, ač se to velmi často tvrdí, ale jde o to, jak je mladým lidem prezentována. *Když člověk přijde na stavební úřad, vidí nekonečné fronty a dlouhé čekání na vydání jakéhokoliv rozhodnutí. I to může být důvod, proč Vám to nepřijde, jako příjemné místo, kde byste chtěli trávit svůj pracovní den. V dnešní době si lidé mohou vybírat, a proto raději zvolí soukromou firmu, kde je mile přijmou, nabídnou jim štědrý plat a dobré pracovní podmínky, než aby pracovali za tabulkový plat a v nepříjemném prostředí.* Tudíž určitě jedním z řešení by bylo zvednutí platu, jelikož peníze jsou nejlepší motivací. Mé další doporučení k této problematice je větší informovanost ze strany úřadů. Je těžké změnit něco, co je státním podnikem a podléhá mnoha omezením a pravidlům. Pokud však na vedoucích pozicích na jednotlivých úřadech budou lidé, kteří chtějí něco změnit a dokážou svým podřízeným vysvětlit a motivovat je, že oni jsou důležitými články, kteří mohou také dělat prospěšné věci pro veřejnost. Pak by mohla být efektivita a zájem o práci ve veřejném sektoru větší.

Každá mince má dvě strany, a tudíž záleží i na budoucích zaměstnancích jak veřejných, tak soukromých podniků. Mladá generace, ke které se mohu zařadit i já, je co se týče informačních technologií zručná. Postrádá však jistou dávku angažovanosti, touhy něco dokázat, chybí jim praxe a všeobecný přehled. Zde je těžší najít správné řešení, jelikož povahové rysy a vzorce chování získáváme především na základě rodinné výchovy. Ale co se týče praktických věcí, bylo by možným řešením přidat ve školách, ať už středních nebo vysokých, více povinné praxe, aby lidé, kteří čerstvě dostudují, měli už nějaké zkušenosti za sebou a věděli, alespoň částečně, jak to ve firmách chodí. Také by pomohlo přidat do školních osnov semináře, které se týkají sociologie, abychom byli více schopní pracovat a komunikovat s lidmi.

Městským inženýrům bych doporučila, aby se nebáli zkusit práci ve veřejné správě, a když budou chtít, je možné, že se jim podaří něco změnit. Státní správa může být velmi dobrým začátkem pro nasbírání cenných zkušeností do budoucna a je dobré vidět, jak tento systém funguje. Pokud budou Městští inženýři, a celkově celá mladá generace, odhodlaní a pracovití, mohou najít uplatnění skoro v jakémkoliv stavebním odvětví.

## 5 ZÁVĚR

Ve své práci jsem se věnovala aktuální situaci ve veřejné správě, konkrétně na stavebních úřadech a úřadech územního plánování. Hlavním cílem bylo zjistit, jaký je zájem o práci ve veřejném sektoru pro mladou generaci a jaká je s nimi spolupráce. Do tohoto průzkumu jsem zařadila i pohled ze strany absolventů Městského inženýrství, jakožto zástupců generace informačních technologií.

Poté, co jsem se seznámila s teorií, jsem na základě těchto znalostí zpracovala praktickou část, kde jsem sestavila výzkumné otázky, na které jsem se snažila získat odpovědi pomocí dotazníkových šetření a řízených rozhovorů.

Na základě získaných poznatků jsem byla posléze schopná utvořit si názor na danou problematiku. Hlavní problém veřejné správy je nedostatek zaměstnanců, díky čemuž velmi často dochází k dlouhým prodlevám při schvalování a vyřizování administrativních úkonů. Ačkoliv by ve veřejném sektoru byla poptávka po nových zaměstnancích, mladá generace tento zájem nejeví. Práce ve veřejném sektoru pro ně není příliš atraktivní, a to jednak z hlediska nízkého finančního ohodnocení, tak i ze strachu, zda-li se zde člověk bude moci dostatečně seberealizovat nebo být kreativní. Mladí lidé proto raději vyhledávají pracovní uplatnění spíše v soukromých firmách.

Veřejnou správu tvoří lidé, stejně jako každou jinou instituci či firmu. Proto je lidský faktor velice důležitý a je třeba s ním umět dobře pracovat. Mileniálové mají velkou výhodu ve znalostech informačních technologiích, které jim pomáhají se lépe přizpůsobovat změnám a rychleji se naučit pracovat s nejnovějšími programy. I to je jeden z faktorů, který jim dává velmi dobrý předpoklad k budoucímu uplatnění v praxi. Díky informačním technologiím je naše práce často snazší, rychlejší a efektivnější. Zdokonaluje pracovní možnosti, jednotlivé postupy a znalosti po celém světě. Zároveň pro nás informační technologie mohou být pomyslnou "berličkou", která nám brání dívat se na problémy vlastníma očima, používat svou hlavu, překonávat jednoduché překážky a spoléhat se v první řadě sami na sebe.

Po zhodnocení mé práce mohu konstatovat, že cíle, stanovené na začátku, byly naplněny. Tato práce může pomoci zejména mladým lidem, aby se nad sebou zamysleli a lépe využívali svůj potenciál a výhody, které mají v této době. Možností uplatnění je pro nás, jako mladou generaci, opravdu hodně. Je ale i na nás, abychom si dobré pracovní místo a ohodnocení zasloužili. Studentům Městského inženýrství může tato práce ukázat, že jejich možnosti uplatnění na trhu práce, jsou opravdu veliké, a že i práce ve veřejné správě nemusí být špatným krokem, ač to na první pohled tak nemusí vypadat.

## 6 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### 6.1 LITERATURA

- [1] BLAŽEK, Ladislav. *Management: organizování, rozhodování, ovlivňování*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4429-2.
- [2] LINKESCHOVÁ, Dana. *K otázkám managementu ve stavebnictví*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2005. ISBN 80-7204-396-x.
- [3] BRODSKÝ, Zdeněk. *Řízení lidských zdrojů pro managery: pro kombinované studium studijního programu Ekonomika a management*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2009. ISBN 978-80-7395-155-9.
- [4] ARMSTRONG, Michael a Tina STEPHENS. *Management a leadership*. Praha: Grada, 2008. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2177-4.
- [5] *Stavební zákon a další předpisy: ... : texty všech předpisů od ..* Ostrava: Sagit, 2006-. ÚZ. ISBN 978-80-7488-299-9.
- [6] HEGER, Vladimír. *Komunikace ve veřejné správě*. Praha: Grada, 2012. Žurnalistika a komunikace. ISBN 978-80-247-3779-9.

### 6.2 INTERNETOVÉ ZDROJE

- [7] [online]. Copyright © 2021 eStránky.cz [cit. 28.05.2021]. Dostupné z: <https://verejnasprava.estranky.cz/>
- [8] *Z+i* [online]. Dostupné z: <http://zpravy.ckait.cz/vydani/2020-01/uloha-mestskeho-inzenyra/>
- [9] *Vedeme.cz Leadership* [online]. Dostupné z: <http://www.vedeme.cz/provedeni/kapitoly-vedeni/65-teorie-motivace/85-teorie-motivace.html>
- [10] Řízení (Management) - ManagementMania.com. [online]. Copyright © 2011 [cit. 28.05.2021]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/řízení>
- [11] <http://www.uur.cz/default.asp?ID=52>
- [12] *Zákony pro lidi - Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění. Zákony pro lidi - Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 28.05.2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/>



## **7 SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ**

### **7.1 SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1 Počet úředníků obecných stavebních úřadů 2018.....	14
Obrázek 2 Počet úředníků ÚÚP 2018 .....	15
Obrázek 3 Maslowova pyramida potřeb .....	33

### **7.2 SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Obecné stavební úřady prvoinstanční k r. 2018 .....	13
Tabulka 2 Úřady územního plánování k r. 2018 .....	14
Tabulka 3 Prováděcí předpisy ke stavebnímu zákonu .....	21
Tabulka 4 Nástroje územního plánování .....	24
Tabulka 5 Přehled pravomocí u jednotlivých druhů stavebních úřadů.....	27
Tabulka 6 Rozdíly mezi soukromým a veřejným stavebním právem .....	28

### **7.3 SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1 Komunikace s kolegy .....	37
Graf 2 Práce v týmu.....	38
Graf 3 Velikost týmu.....	38
Graf 4 Práce v týmu z hlediska věku 1 .....	39
Graf 5 Práce v týmu z hlediska věku 2.....	39
Graf 6 Jak funguje týmová spolupráce .....	40
Graf 7 Věk jako problém v týmu .....	40
Graf 8 Proč může věk způsobovat špatnou spolupráci .....	41
Graf 9 Co jiného může způsobovat špatnou spolupráci.....	41
Graf 10 Řešení problémů .....	42
Graf 11 Dostatek informací k výkonu práce .....	43
Graf 12 Způsob předávání nových informací .....	43
Graf 13 Předávání informací mezi zaměstnanci.....	44

Graf 14 Přizpůsobení novým informacím .....	45
Graf 15 Dostatečnost předávaných informací.....	46
Graf 16 Možnost více školení .....	46
Graf 17 Školení jako nástroj motivace.....	47
Graf 18 Městský inženýr .....	47
Graf 19 Uplatnění městského inženýra.....	48
Graf 20 Muž nebo žena.....	49
Graf 21 Věk .....	49
Graf 22 Pracovní sektor .....	50
Graf 23 Pracovní pozice .....	50
Graf 24 Pohlaví .....	51
Graf 25 Věk .....	51
Graf 26 Místo studia.....	52
Graf 27 Nejvyšší dosažené vzdělání .....	52
Graf 28 Pracovní sektor .....	53
Graf 29 Práce ve stavebnictví .....	53
Graf 30 Uplatnění absolventa MI .....	54
Graf 31 Je veřejné správa vhodná pro MI .....	55
Graf 32 Zájem o práci ve veřejné správě.....	55
Graf 33 Vhodný odbor veřejné správy .....	56
Graf 34 Odbor veřejné správy pro MI .....	56
Graf 35 Práce ve veřejné správě .....	57
Graf 36 Dostatek znalostí .....	57
Graf 37 Dostatek nástrojů v práci.....	58
Graf 38 ZOZ .....	58
Graf 39 Znalosti pro ZOZ .....	59
Graf 40 Úspěšnost ZOZ.....	59

## **8 SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha č. 1 Dotazník – Práce s lidmi ve veřejné správě

Příloha č. 2 Dotazník – Absolventi oboru MI